



Numéro du répertoire 2024 / 240.
Date du prononcé 24 janvier 2024
Numéro du rôle 2020/AB/508
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 20 mai 2020 19/1213/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003680118-0001-0031-02-01-1



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

La S.A. KEOS BRUSSELS (anciennement RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM SA), BCE
0402.667.982, dont le siège est établi à 1050 Bruxelles, Boulevard de la Plaine, 21 (ci-après
dénommée « *RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM* ») ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur A

Intimé au principal, Appelant sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement, prononcé le 20 mai 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre ;
- la requête d'appel de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, déposée le 27 août 2020, au greffe de la cour;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 7 octobre 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Monsieur A le 29 septembre 2023;
- les conclusions de synthèse d'appel déposées par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM le 20 juin 2023 ;
- les dossiers des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 19 décembre 2023. La cause a été prise ensuite en délibéré.



3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne semble pas avoir été signifié.

II. Le jugement dont appel

5. Monsieur A a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, selon le dispositif de ses conclusions de synthèse, la condamnation de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM au paiement des sommes suivantes :

- 991.525,31€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 965,71€ brut à titre de prime de fin d'année (PFA) *prorata temporis*, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 10.658,32 € brut à titre de solde de bonus 2018, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 10.923,08 € brut à titre de solde de 95 jours de congés non-pris, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 5.500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel (procédure de reclassement professionnel), à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 96.873,16 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;
- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

6. Par un jugement du 20 mai 2020 (R.G. n° 19/1213/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure suivante ;

Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 373.393,17 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 965,71 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;



Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 10.658,32€ à titre de solde de bonus 2018, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 10.923,08 € à titre de solde de 95 jours de congé non-pris, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Monsieur A pour le surplus de sa demande ;

Dit pour droit que la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM aura la faculté de cantonner les condamnations mises à sa charge ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens, la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittée par Monsieur A restant à sa charge. »

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM et ses demandes

7. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM demande à la Cour :

« À titre principal, de déclarer l'appel principal fondé et par conséquent ;

le jugement rendu par la 2ème chambre du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, le 20 mai 2020 portant le numéro 19/1213/A en ce qu'il a déclaré la demande de la demanderesse originaire au principal, actuelle partie intimée, fondée dans la mesure suivante:

- Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 373.393,17 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

- Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 965,71 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

- Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 10.658,32 € à titre de solde de bonus 2018, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

- Condamne la SA RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à payer à Monsieur A la somme brute de 10.923,08 € à titre de solde de 95 jours de congé non pris, à majorer des intérêts légaux et judiciaires

Et par conséquent, de déclarer la demande principale originaire non fondée et condamner la partie intimée aux dépens des deux procédures en ce compris l'indemnité de procédure pour les deux instances.



À titre subsidiaire, de déclarer l'appel incident non fondé et de limiter la condamnation de Renault Retail Belgium à la somme de 370.708,82 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 81 semaines de préavis ; »

L'objet de l'appel de Monsieur A et ses demandes

8. Monsieur A a formé appel incident par ses premières conclusions d'appel du 7 mai 2021. Il demande à la Cour :

«

1. de déclarer l'appel de la S.A. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM non fondé ;
2. de réformer le jugement rendu par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il ne fait pas droit à l'intégralité des demandes de Monsieur A ;
 - et, par conséquent, déclarer les demandes de Monsieur A fondées ;
 - condamner la S.A. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à lui payer :
 - 991.525,31 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 36 mois et 18 semaines ;
 - 965,71 EUR bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis (1/12) ;
 - 10.658,32 EUR bruts à titre de solde de bonus 2018, à majorer des pécules de vacances ;
 - 10.923,08 EUR bruts à titre de solde des 95 jours de congés non-pris ;
 - 5.500 EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel (procédure de reclassement professionnel) ;
 - 96.873,16 EUR bruts correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 25.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- à majorer des intérêts de retard, légaux et judiciaires sur les montants susvisés à dater de leur exigibilité.
3. condamner la S.A. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure visées à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007. »

IV. Les faits

9. Monsieur A, de nationalité française, est entré en service au sein du Renault Retail Group le 18 septembre 1978 en France. Après avoir exercé la fonction de Responsable Administratif et Financier/Comptable, il a occupé différents postes de directeur d'établissement dans la région parisienne de novembre 2001 à décembre 2014.

10. Le 1^{er} mars 2015, il a été engagé par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de Contrôleur Financier Pays Renault Retail Group Belgique. À ce titre, il occupait la fonction de cadre au Comité de Direction de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM¹.

¹ Pièce 1 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM



Le contrat conclu entre parties à cette occasion prévoit une reprise d'ancienneté en date du 18 septembre 1978. Le contrat prévoit également le remboursement de frais parmi lesquels les frais associés au déménagement, les frais de logement sous forme d'une aide au logement de 1.500 €, des frais de transport dont un A/R mensuel TGV Bruxelles – Dijon (1er classe) et un A/R mensuel Avion Bruxelles/Nice (classe économique)².

11. À la suite de la démission de son poste d'administrateur délégué de Monsieur M pour exercer d'autres fonctions au sein du Renault Retail Group, Monsieur A a été nommé, le 1^{er} septembre 2016, administrateur délégué et engagé en qualité de Directeur Renault Retail Group Belux à la même date avec reprise d'ancienneté du 18 septembre 1978, les conditions de mobilité étant maintenues³.

12. Par email du 24 janvier 2019 de Monsieur C, Directeur d'exploitation Europe et administrateur de Renault Retail Belgium, Monsieur A a été invité à se présenter au siège de Renault Retail Group à Paris (Grenelle) le lundi 28 janvier 2019 au matin. L'objet de la réunion ne lui a pas été révélé au préalable, mais Monsieur C voulait l'entendre sur les faits qui lui ont été rapportés par Monsieur G, Directeur des Ressources humaines de Renault-Retail Group⁴.

13. Monsieur A a été reçu le lundi 28 janvier 2019 à 11 heures par Monsieur G et par Monsieur C. À l'occasion de cette réunion, les discussions ont porté sur les faits portés à la connaissance de Monsieur G concernant un comportement discriminatoire de Monsieur A à l'encontre d'un candidat au poste de vendeur « flottes » d'origine africaine de couleur noire⁵.

14. Par courrier recommandé du mardi 29 janvier 2019, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a notifié à Monsieur A sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave⁶.

15. Le 1^{er} février 2019, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a communiqué à Monsieur A les motifs de son licenciement comme suit⁷:

« Monsieur,

Par la présente, nous vous communiquons les motifs qui nous ont conduit à rompre votre contrat ce lundi 28 janvier 2019 pour motif grave.

² Pièce 3 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

³ Pièces 4 et 5 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

⁴ Pièce 1 du dossier de Monsieur A

⁵ Pièce 6 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

⁶ Pièce 7 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

⁷ Pièce 8 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM



1. Vous auriez tenu à plusieurs reprises des propos racistes à l'égard d'un candidat à une fonction de conseiller commercial véhicules neufs à sociétés au sein de notre société.
2. Ainsi, le jeudi 13 décembre 2018, dans le cadre d'une présélection de candidats, Madame L , chargée de projets RH pour la Belgique et le Luxembourg à un entretien téléphonique avec Monsieur K . Sa candidature nous avait été transmise par la société Accent Jobs. Ce candidat avait travaillé précédemment chez PSA depuis octobre 2017 et avait mis fin à son contrat, début décembre, d'un commun accord avec son employeur. Trilingue FR/NL/ANG, le candidat pouvait commencer rapidement et parmi les 15 candidatures déjà présentées, il répondait au profil recherché. Un autre candidat avait également été retenu. Il s'agissait de Monsieur S qui a été embauché à Renault Meiser le 4 décembre 2018.
3. Par email du même jour, Madame L informe Monsieur M , chef des ventes de Renault Plaine du nom des candidats retenus en vue de les rencontrer. Un premier entretien d'embauche de Monsieur K a eu lieu le 19 décembre 2018 en présence de Madame L et Monsieur M . Cet entretien s'est avéré concluant.
4. Madame L en informe Madame P , responsable RH RRG Belgique qui lui demande de faire une recherche complémentaire à propos des conditions de départ de Monsieur K . En effet, Madame P avait appris par l'intermédiaire de Monsieur M que PSA (Peugeot) s'était séparé récemment de nombreux vendeurs peu performants raison pour laquelle Madame P demande à Madame L de contacter Accent Jobs afin de connaître les raisons du départ de Monsieur K . Le retour est bon et Monsieur M , chef des ventes de RRG Belgique, émet un avis très positif.
5. Absente du 21 décembre 2018 au 2 janvier 2019 inclus, Madame F demande à Madame L et Monsieur M de fixer un second entretien d'embauche, mais en votre présence. Madame P vous le signale verbalement. Suivant Madame P , vous lui auriez demandé si vous l'aviez rencontré. Elle vous aurait répondu que « non, mais le retour de est très positif, il est trilingue (français, néerlandais, anglais), a travaillé chez Peugeot, a eu des problèmes de retard, car il habitait loin de son travail, cependant sa performance était bonne et il vit à 25-30 minutes de Plaine ». Vous lui auriez répondu « Il est noir » sans autre commentaire. Madame P vous aurait dit « peut-être, je ne l'ai pas rencontré moi-même ». Vous auriez accepté toutefois de le rencontrer.
6. Le second entretien est finalement fixé au vendredi 4 janvier 2019.
7. Le jeudi 3 janvier se tient un Comité de direction en présence de Monsieur B (Contrôleur Performance RRG BeLux), Monsieur V (Directeur RRG Luxembourg), Madame P et de vous-même. Le point est fait sur le recrutement et à cette occasion, Madame P annonce que vous alliez rencontrer un candidat. Madame P ignorait à ce moment que cette rencontre avait été fixée au 4 janvier 2019. Quoi qu'il en soit, vous avez répondu devant tous les membres du CODIR « je ne pense pas que ça va marcher, il est noir ». Madame P répond « et ? ». Vous répondez « les belges sont racistes ». Les membres du CODIR sont stupéfaits. Vous avez toutefois



ajouté que vous alliez recevoir le candidat tout en précisant que vous ne pensiez pas que cela allait marcher.

8. Le même jour après le CODIR, Madame L P fait part de son inquiétude à Madame P à propos du second entretien de Monsieur K. En effet, durant l'absence de Madame P, vous auriez demandé à Madame L le nom du candidat. Après vous l'avoir donné, vous auriez dit à Madame L « c'est un black ? ». Et elle vous a répondu « oui ». Elle fait part de ces craintes à Madame P qui lui signale que des propos semblables ont également été tenus au CODIR et que cela l'avait également choquée, mais elle a rassuré Madame L sur l'issue de l'entretien.

9. Le vendredi 4 janvier 2019, vous recevez Monsieur K pour son entretien. Vous rejetez sa candidature. Le jour même, vous faites un retour rapide sur l'entretien à Madame P en précisant que le candidat n'avait pas vraiment répondu aux questions. Madame P vous a demandé d'être plus précis afin que l'on puisse faire un retour à l'agence de recrutement Accent Jobs et qu'il fallait en parler.

10. Le mardi 8 janvier 2019, vous lui communiquez les raisons de votre refus de retenir la candidature de Monsieur K. Ce dernier vous aurait communiqué des informations contradictoires. Durant le premier entretien, il aurait justifié son départ en raison de retards et de la distance de son lieu de travail. Lors du second entretien, en votre présence, il aurait émis son souhait d'avoir un nouveau rôle de vendeur fleet. Par ailleurs, vous le trouviez un peu mou.

11. Le mardi 15 janvier 2019, un incident se produit, au siège du Luxembourg entre vous-même et Monsieur V. Vous l'auriez décrédibilisé devant tous les chefs de service du Luxembourg (environ 12 personnes + Madame P et Monsieur B.). Cet incident qualifié par certains d'harcèlement a suffisamment marqué les esprits pour que Madame P et Monsieur V entendent faire remonter cet incident auprès de la direction en France lors de leurs visites au siège le mardi 22 janvier 2019. B. convient de rejoindre cette conversation par téléphone. Madame P avait également dit à Madame L suite au rejet de la candidature de Monsieur K qu'elle profiterait de cette réunion pour signaler les propos que vous aviez tenus dans le cadre de cette procédure de recrutement.

12. Le mardi 22 janvier 2019, Madame P accompagné de Monsieur V et de B par téléphone sont reçus par Monsieur M., Responsable des ressources humaines RRG Europe qui leur fait part de rumeurs de racisme au sein de RRG Belgique. Ces rumeurs lui ont été remontées par Madame L le dimanche 6 janvier 2019. Se joignent à cette réunion Monsieur G, Directeur des ressources humaines de RRG France et Europe accompagnée de Madame M (Directrice Relations Sociales RRG France), Madame T. (Responsable Comp & Ben RRG Europe) et B. (Adjoint du Directeur des ressources humaines France et Europe) Madame P, Monsieur B et Monsieur V confirment les dires. Madame P indique toutefois que les raisons invoquées par vous-même pour rejeter la candidature de Monsieur K sont étrangères à ses origines africaines.



13. Il est demandé à Madame P de poursuivre ses investigations et de vérifier si vous étiez seul pour interviewer le candidat.

14. De retour, Madame P interroge Madame L qui lui signale que lors de cet entretien, Monsieur M, chef des ventes, était également présent ce que Madame P ignorait. Elle entend Monsieur M le vendredi 25 janvier 2019. A l'exception du caractère mou du candidat, Il confirme que les raisons retenues sont bien celles que vous aviez communiquées à Madame P. Il précise toutefois que vous auriez ajouté que de toute façon un vendeur noir ne passerait pas auprès de la clientèle belge qui est raciste.

16. Le vendredi 25 janvier 2019, la direction de RRG France entend vous entendre sur ces faits. Un mail vous est adressé par Monsieur C, Directeur des Opérations Europe et administrateur de RRG Belgique qui vous convoque le lundi 28 janvier 2019 à vous présenter au siège de RRG France à 11 heures. Sont présents : Monsieur C et Monsieur G, Directeur des ressources humaines de RRG France et Europe. Monsieur G a pris la parole et vous a exposé les faits. Il vous indique avoir été alertés du fait que vous auriez eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un candidat au poste de vendeur « flottes » d'origine africaine de couleur noire. Vous lui avez répondu que ce n'était pas « possible de l'embaucher il est noir et les belges n'aiment pas les noirs, ça va poser un problème ». Vous avez reconnu avoir échangé à ce propos avec le chef de vente et avez soutenu dans un premier temps ne l'avoir dit qu'au chef de vente. Monsieur G vous a dit si vous vous rendiez compte de la gravité de ses paroles et qu'il s'agissait d'un acte caractérisé de discrimination à l'embauche lié à l'origine du candidat. Que les faits étaient d'autant plus graves du fait de la répétition de ces propos auprès de différentes personnes au sein de RRG Belgique (dont il n'a pas cité les noms) et qu'en votre qualité de Directeur RRG Belgique, le plus haut représentant de l'entreprise sur le territoire, vous faisiez courir un risque d'image et de réputation important à l'entreprise et au groupe Renault Par ailleurs, en votre qualité d'administrateur et de directeur général, vous représentez l'image du groupe Renault, mais également l'autorité au sein de l'entreprise. En tenant de tels propos, vous avez fait passer un message clair à vos subalternes et plus particulièrement aux membres qui composent la cellule de recrutement. Renault Belgique ne doit pas engager des noirs africains comme vendeurs. Ce n'est donc pas la peine de donner suite à leurs candidatures.

Pour toutes ces raisons, la décision a été prise de vous licencier pour motif grave. »

17. Par email et lettre recommandée du 12 février 2019, le conseil de Monsieur A a contesté le licenciement de ce dernier.⁸

18. Par courrier du 26 mars 2019, le conseil de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a répondu aux revendications de Monsieur A

19. Monsieur A a entretemps saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par citation du 19 mars 2019.

⁸ Pièce 18 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM



V. L'examen de la contestation par la cour du travail

V.1. En ce qui concerne le licenciement pour motif grave

V.1.1. Rappel des principes

➤ Notion de motif grave

20. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Cette notion implique donc la réunion de 3 éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

21. L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue⁹.

22. Selon la Cour de cassation¹⁰, le juge apprécie souverainement le motif grave « *Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.* ». La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978¹¹.

➤ Délai

23. L'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit un double délai de 3 jours :

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins (art. 35, al. 3) ;

⁹ V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

¹⁰ Cass. 6 juin 2016, C.D.S. 2016, p. 187-190

¹¹ Ibidem.



- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (art. 35, al. 4).

24. En ce qui concerne le 1^{er} délai de 3 jours, le point de départ du délai est la prise de « *connaissance suffisante* » du motif grave. Par ailleurs, le délai de trois jours commence à courir au moment où l'employeur a la « *connaissance effective* » du fait reproché : la connaissance supposée ou présumée ne suffit pas à faire courir ce délai¹².

25. Il est unanimement admis que c'est la personne ou l'organe compétent pour donner le préavis qui doit avoir une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de trois jours ouvrables commence à courir¹³.

26. La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur.¹⁴

27. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur. Le délai des 3 jours est un délai préfix qui ne peut être ni suspendu ni interrompu et qui n'est pas susceptible d'être prolongé¹⁵.

➤ **Forme du congé pour motif grave**

28. L'article 35, al. 5 à 7 dispose que :

« A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification ».

29. Il résulte de la lecture de cette disposition que le congé pour motif grave n'est, en tant que tel, pas soumis à des conditions de forme. Seules sont prévues des formalités pour la

¹² Cass., 28 février 1994, Pas. 1994, 2111 ; Cass., 13 mai 1991, Pas., 1991, 803

¹³ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2023-2024, p. 2725 et les références citées.

¹⁴ V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2722 et les références citées.

¹⁵ V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2718



notification des motifs qui justifient le congé immédiat¹⁶. Il a dès lors été jugé que le congé pour motif grave pouvait être donné verbalement¹⁷.

➤ **Preuve**

30. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire¹⁸.

V.1.2. Application en l'espèce

31. A titre principal, Monsieur A fait valoir que la lettre d'énonciation des motifs datée du 1^{er} février 2019 est tardive dès lors que le congé pour motif grave est intervenu le 28 janvier 2019. Il se réfère à cet égard au contenu de la lettre du 1^{er} février 2019 qui mentionne : « *Par la présente, nous vous communiquons les motifs qui nous ont conduit à rompre votre contrat ce **lundi 28 janvier 2019** pour motif grave.* ».

32. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM soutient que la référence à la date du 28 janvier 2019 dans le courrier du 1^{er} février 2019 constitue une erreur matérielle et que le licenciement pour motif grave de Monsieur A a bien eu lieu par courrier recommandé du 29 janvier 2019.

33. Il n'est pas contesté que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a envoyé un courrier recommandé à Monsieur A en date du 29 janvier 2019 lui notifiant son licenciement pour motif grave. Toutefois, cette notification par écrit n'exclut pas que le congé pour motif grave ait pu être notifié verbalement le 28 janvier 2019. En effet, comme cela a été précisé ci-avant, le congé pour motif grave en tant que tel n'est pas soumis à des conditions de forme et peut par conséquent être donné verbalement. Il met fin au contrat de travail au moment où la partie qui donne le congé porte à la connaissance de l'autre partie sa volonté de rompre le contrat.

En l'espèce, la Cour constate que le courrier du 1^{er} février 2019 fait clairement référence à la date du « lundi » « 28 janvier 2019 ». La suite des éléments contenus dans ce courrier ne permet pas de déduire qu'il s'agirait d'une erreur matérielle, comme le soutient RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM.

¹⁶ Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, 294; voy. aussi C. trav. Liège, 22 décembre 1976, *J.L.*, 1977, 194

¹⁷ C. trav. Gand (sect. Bruges), 28 novembre 2011, *R.W.*, 2013- 14, 141 ; V. Neuprez et W. Van Eeckhoute, op. cit, p. 2714

¹⁸ Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6



Par ailleurs, l'attestation de Monsieur C¹⁹ (personne compétente pour procéder au licenciement de Monsieur A) confirme que la décision a été notifiée à Monsieur A le 28 janvier 2019. Monsieur C écrit en effet que : « Le 28 janvier 2019, nous avons demandé à M. A de participer à une réunion à notre siège social, quai de Grenelle, à Paris. L'objectif de cette réunion était de l'informer que, suite à une enquête interne, nous l'avions reconnu coupable de faute grave et que « suite à cette constatation », nous avions l'intention de mettre fin à son contrat.²⁰ M. G l'a informé de ces points. Monsieur A a d'abord contesté la conclusion de notre enquête, mais la discussion a ensuite porté sur les conditions de son départ. Cette partie de la réunion n'a pas abouti et nous avons conclu en informant M. A que nous lui écririons pour confirmer notre décision. M. A n'est pas revenu à l'entreprise à titre opérationnel, mais il a passé un certain temps le lendemain sur place à débarrasser son bureau et à s'entretenir avec certains membres du personnel avant son départ définitif. Je me rappelle également que Mme P. a confirmé notre décision de le licencier. Je ne peux pas être précis sur la date à laquelle la lettre confirmant le licenciement de M. A lui a été remise, mais certainement dans les quelques jours qui ont suivi sa rencontre avec nous le 28 janvier 2019.»

34. Les éléments invoqués par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ne prouvent pas qu'il s'agissait d'une erreur matérielle et qu'aucune notification du congé n'a été effectuée verbalement le 28 janvier 2019:

- RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM soutient en effet que si Monsieur A avait été réellement licencié le lundi 28 janvier 2019, il n'aurait pas répondu à des questions de ses collègues concernant des problématiques professionnelles concrètes, dans le TGV au retour de Paris²¹, et ne se serait pas présenté sur son lieu de travail le mardi 29 janvier 2019.
- Or, l'envoi de 2-3 emails professionnels ne sont pas suffisants pour prouver l'absence de rupture du contrat. Le fait que Monsieur A ait voulu « sauver les apparences » à l'égard de certains collaborateurs le 28 janvier 2019, et on peut le comprendre vu sa fonction, est sans incidence. Le congé pour motif grave est en effet un acte unilatéral irrévocable qui sort ses effets quel que soit le comportement du travailleur. Il ne s'agit par ailleurs que de deux réponses à des emails envoyés par Madame D . Il ressort en outre du témoignage de cette dernière que la communication dans le TGV était très mauvaise, de sorte qu'il apparaît tout à fait compréhensible que Monsieur A n'ait pas souhaité faire état de son licenciement pour motif grave dans le train. En outre, il ne ressort pas des éléments du dossier qu'il serait retourné au bureau le 28 janvier 2019.
- Par ailleurs, si Monsieur A est en effet retourné au bureau le 29 janvier 2019, il n'a pas effectué de prestations de travail ce jour-là. Il a discuté avec quelques

¹⁹ Pièce 23 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

²⁰ Nous soulignons

²¹ Pièce 30 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM



collègues concernant la fin de son emploi, et a pris ses effets personnels avant de quitter les lieux:

- Monsieur C le confirme lui-même dans son attestation en ces termes «M. A. n'est pas revenu à l'entreprise à titre opérationnel (...)» ;
 - Il ressort de l'attestation de F que Monsieur A n'est arrivé au bureau à Drogenbos le 29 janvier 2019 qu'à 13h30 et qu'à ce moment-là, il était déjà au courant de son licenciement pour motif grave puisqu'il l'a accusée d'avoir brisé sa carrière et qu'elle serait responsable d'un 4^{ème} suicide. Elle a précisé dans cette attestation: «(...) J'ai simplement répondu « toi non plus » et me suis éloignée afin de m'assurer que la lettre de licenciement soit bien envoyée ce jour-là, que les managers de la Belgique et du Luxembourg sachent qu'A a quitté l'entreprise et d'organiser une rencontre le lendemain à 14h avec les 11 élus de Renault Retail Group Belgium à Renault Plaine pour les informer de la situation. La lettre de licenciement a été signée (électroniquement) par C car il était en déplacement à l'étranger ce jour-là et par moi (faute d'un autre administrateur, car j'avais la délégation de pouvoir pour licenciement). Un des membres de l'équipe de Co. a posté la lettre vers 14h30 et j'ai pris une photo du numéro du recommandé pour preuve (voir email « sans titre ») ». Cette attestation confirme que Monsieur A avait bien été informé verbalement de son congé pour motif grave avant que la lettre ne soit envoyée. La Cour déduit que cette information avait dû être donnée la veille, vu que Monsieur A n'était pas présent au bureau avant 13h30. Il n'existe aucun élément prouvant que Monsieur A aurait effectué des prestations de travail le 29 janvier 2019 avant 13h.
- RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM prétend également que Monsieur A aurait été informé de son licenciement pour motif grave seulement le 29 janvier 2019 vers 12h30 par téléphone. Selon l'attestation de Madame P, ce serait Monsieur G qui aurait téléphoné à Monsieur ABBEY à cet effet. Or, la Cour constate que l'attestation de Monsieur G, produite en pièce 26 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ne fait nullement référence à un quelconque entretien téléphonique du 29 janvier 2019. Il ne fait état que de l'entretien du 28 janvier 2019. Aucun autre élément du dossier ne vient accréditer la thèse du coup de téléphone du 29 janvier 2019 à 12h30.

35. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ne prouve donc pas que la mention de la date du lundi 28 janvier 2019 figurant dans le courrier du 1^{er} février 2019 constitue une erreur matérielle et qu'il aurait fallu lire « mardi 29 janvier 2019 ».

36. En conclusion, la Cour constate que le courrier de notification des motifs du licenciement pour faute grave du 1^{er} février 2019 est tardif car notifié plus de 3 jours ouvrables suivant le congé pour motif grave, soit le 28 janvier 2019.



Le délai de 3 jours ouvrables pour notifier les motifs du congé pour motif grave n'ayant pas été respecté, le contrat de travail de Monsieur A a été rompu irrégulièrement.

V.2. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis

V.2.1. Licenciement irrégulier

37. En vertu de l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

38. Le licenciement pour motif grave de Monsieur A étant irrégulier, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM est tenu de payer à Monsieur A une indemnité compensatoire de préavis. Afin de fixer le montant de cette indemnité, la Cour examinera ci-après la question de la détermination de la rémunération annuelle de base et celle du délai de préavis à prendre en considération.

V.2.2. Détermination de la rémunération annuelle de base

➤ **Position des parties**

39. Les parties sont en désaccord en ce qui concerne le montant de la rémunération annuelle de base de Monsieur A :

- ✓ Monsieur A soutient que doivent être intégrés dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :
 - Le montant de son loyer en Belgique, mentionné chaque mois dans les fiches de paie et soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel ;
 - L'intervention de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM dans ses frais de voyage vers Dijon et Nice ;
 - Un montant de 500 € à titre d'utilisation à titre privé d'un RENAULT ESPACE 1,6 DCI ;
 - Le forfait mensuel de 295 € à titre de frais de représentation, ce poste ne visant pas à couvrir des frais réels.



✓ RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM objecte en synthèse que :

- Les frais de loyer et les frais de mobilité, qui résultent des conditions de mobilité liée à l'expatriation de Monsieur A vers la Belgique, sont des remboursements de frais qui incombent à l'employeur, et ne sont pas de la rémunération à prendre en considération dans la base de calcul de la rémunération annuelle de base;
- Il en est de même des frais de représentation, qui couvrent des menues dépenses exposées par Monsieur A dans le cadre de sa fonction ;
- L'avantage de toute nature résultant de l'usage privé du véhicule de société de Monsieur A peut raisonnablement être fixé à 350€ par mois.

➤ **Principes applicables**

40. Conformément à l'article 39, § 1er, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, l'indemnité de préavis comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

41. Les frais encourus par un travailleur dans l'exercice de sa fonction, préfinancés par lui mais normalement pris en charge par l'employeur et donc remboursés par ce dernier, ne constituent pas un élément de la rémunération. Ils ne constituent en effet pas une contrepartie du travail. Par conséquent, ils ne doivent pas être repris dans la base de calcul de l'indemnité de préavis. Ce n'est toutefois le cas que dans la mesure où le remboursement des frais couvre les frais réels encourus par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail. Les indemnités pour frais fictifs qui ne couvrent pas des frais réels sont synonymes d'un enrichissement du travailleur et sont donc considérées comme des éléments de sa rémunération et reprises en tant que telles dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.²²

42. Des cadres étrangers peuvent être occupés temporairement en Belgique. De même, des cadres belges peuvent être occupés temporairement à l'étranger. Ces travailleurs sont, en pratique, confrontés à la problématique des charges ou des dépenses qu'il ne leur incomberait pas de supporter s'ils exerçaient leurs activités dans leur pays d'origine. Il en est, par exemple, ainsi des frais de déménagement, des frais de scolarité pour leurs enfants, d'une perte de rémunération due au cours du change ou encore de ponctions fiscales désavantageuses...

²² Cabinet d'avocats Claeys & Engels, « l'indemnité compensatoire de préavis », in Licenciement et Démission, Kluwer, 2023, p.866.



La question de savoir si ces avantages présentant un caractère d'extranéité doivent être inclus au titre d'avantages acquis en vertu du contrat dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est controversée²³.

Selon l'enseignement de la Cour de cassation, pour déterminer si une « indemnité de poste » payée à un travailleur en séjour à l'étranger et reprise au contrat de travail sous la qualification d'émoluments est exclue de l'assiette de l'indemnité de congé, le juge du fond doit examiner concrètement si, et dans quelle mesure, cette indemnité compense des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation dans le pays d'affectation²⁴. En d'autres termes, une indemnité forfaitaire doit couvrir des frais réels pour être exclue de la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. La Cour fera application de ces principes ci-après pour examiner les divers postes contestés.

➤ **Application en l'espèce – Examen des éléments en litige**

○ Frais de logement

43. Le contrat (conditions de mobilité) prévoit que la société prendra en charge une aide au logement de 1.500 € net par mois pour la location d'un logement. Par ailleurs, les fiches de paie mentionnent le paiement d'un montant brut de 3.966,29 € à titre d'avantage logement. Cette somme a manifestement fait l'objet de retenues de sécurité sociale et de précompte professionnel, et ce afin d'obtenir le montant net promis de 1.500 €.

44. La Cour considère que ces frais de logement constituent de la rémunération dès lors qu'ils ne couvrent pas réellement des frais imputables à l'occupation en Belgique. Il résulte en effet des éléments du dossier que Monsieur A travaillait en France jusqu'en 2015, et plus particulièrement dans la région parisienne, et qu'il devait nécessairement assumer des frais pour se loger à cette époque. Les parties ne déposent aucune pièce desquelles il pourrait être déduit que Monsieur A devrait assumer un coût supplémentaire au niveau de son logement du seul fait de son détachement en Belgique. On peut d'ailleurs se demander pourquoi la somme octroyée à titre de frais de logement était soumise à cotisations de sécurité sociale et précompte professionnel s'il s'agissait réellement d'un remboursement de frais.

45. Il convient dès lors de prendre en considération la somme brute de 3.966,29 € pour le calcul de la rémunération annuelle de base.

²³ B. Paternostre et C. Broucke, « les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail (II/II) », *Ors.* 2016, p. 10.

²⁴ Cass., 15 janvier 2001, S.99.0102.F, *J.T.T.*, 2001, p. 135



○ Intervention dans les frais de voyage pour Nice et Dijon

46. Le contrat (conditions de mobilité) prévoit que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM remboursera à Monsieur A , sur présentation de justificatifs, pendant toute la durée du contrat de travail : 1 A/R mensuel Bruxelles-Dijon (1^{ère} classe) et 1 A/R mensuel Bruxelles-Nice Avion (classe économique).

47. La Cour considère qu'il s'agit manifestement de remboursement de frais liés à l'expatriation en Belgique, sur la base des frais réellement exposés (voir justificatifs nécessaires). Il ne s'agit nullement d'un montant forfaitaire. Cet élément ne doit donc pas être pris en considération pour la détermination de la rémunération annuelle de base.

○ Véhicule de société

48. La jurisprudence majoritaire admet que l'avantage que constitue l'usage privé de la voiture de société doit être évalué sur base de la jouissance réelle de la voiture, de l'économie réalisée par le travailleur, voire de l'avantage matériel qui en résulte pour le travailleur... Quant au coût que représente l'avantage pour l'employeur, il n'intervient d'aucune manière²⁵.

49. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a mis à disposition de Monsieur A un véhicule Renault Espace 1,6 I DCI. Les fiches de paie de Monsieur A mentionne un avantage voiture pour « privé +domicile-travail » de 283,19 € sous déduction d'une somme de 33,30 € à titre d'exemption pour trajet domicile-lieu de travail.

50. Compte tenu de ces éléments, et de la jurisprudence en la matière²⁶, la Cour estime que le tribunal a correctement évalué cet avantage en nature résultant de l'usage privé de ce véhicule à la somme de 400 €.

○ Forfait mensuel de 295 € à titre de frais de représentation

51. Tout comme le tribunal, la Cour considère que Monsieur A ne prouve pas que ce forfait mensuel de 295 € à titre de frais de représentation, qui ne paraît pas excessif au regard de la fonction exercée par Monsieur A , ne couvrirait pas des frais réels et constituerait dès lors de la rémunération déguisée. Cet élément ne doit donc pas être pris en considération pour la détermination de la rémunération annuelle de base.

²⁵ D. VANDEPUT, « Le sort de la voiture de société à la fin du contrat de travail. », *Licenciement & Demission* (Kluwer) 2/2013, p. 3 et 4 ; Cabinet d'avocats Claeys & Engels, « l'indemnité compensatoire de préavis », in *Licenciement et Démission*, Kluwer, 2023, p.867.

²⁶ Voir le relevé des décisions repris dans Cabinet d'avocats Claeys & Engels, « l'indemnité compensatoire de préavis », in *Licenciement et Démission*, Kluwer, 2023, p.867-875



○ Conclusion : montant de la rémunération annuelle de base

52. Compte tenu de ce qui a été exposé ci-avant, la rémunération annuelle de base de Monsieur A s'établit comme suit :

Rémunération fixe	11.588,51 €	13,92	161.312,06 €
Bonus			29.840,00 €
Simple et double pécules sur variable	29.840,00 €	15,34%	4.577,46 €
Loyer	3.966,00 €	12	47.592,00 €
Quote-part patr. AG	2.884,39 €	12	34.612,68 €
Voiture de société	400 €	12	4.800 €
Chèques repas	5,41 €	231	1.249,71 €
GSM - Internet			144,00 €
Ecochèque			250,00 €
TOTAL			284.377,91 €

V.2.3. Détermination du délai de préavis

53. Les délais de préavis à notifier lorsque c'est l'employeur qui rompt le contrat de travail sont prévus à l'article 37/2, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978. Cette disposition a été insérée par la loi du 26 décembre 2013, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

54. L'article 37/4 de la même loi prévoit par ailleurs que les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

55. En l'espèce, les parties sont en litige quant à la fixation du délai de préavis auquel Monsieur A peut prétendre, puisque Monsieur A prétend avoir droit à un préavis de 36 mois et 18 semaines, et que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM considère que ce préavis est limité à 81 semaines.

56. La difficulté provient du fait qu'une ancienneté conventionnelle a été octroyée à Monsieur A depuis le 18 septembre 1978, en raison de son occupation au sein du groupe Renault. De ce fait, Monsieur A estime pouvoir se prévaloir des dispositions transitoires prévues par la loi du 26 décembre 2013 « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement » au niveau du calcul du délai de préavis pour les travailleurs ayant une ancienneté acquise avant l'entrée en vigueur de la loi précitée, le 1^{er} janvier 2014. Ces dispositions sont les suivantes :



- L'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 dispose que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 ;
- L'article 68 prévoit que la première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013. Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.
Dans sa version antérieure à la modification apportée par la loi du 5 novembre 2023, l'article 68, al. 3 précisait que « *Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois* » ;
- Selon l'article 69, la seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014. Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

57. Tout comme le tribunal, la Cour estime qu'il n'y a pas lieu d'appliquer ces dispositions transitoires à Monsieur A . Les dispositions transitoires ne sont d'application que pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 et dont la rupture est postérieure à cette date.

Il convient en effet de rappeler que le contrat qui le lie à RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a été signé le 1^{er} mars 2015, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013. **Ce contrat n'a donc pas pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.** Or, l'article 67 précise bien que le mode de calcul qu'elle prévoit s'applique aux contrats qui ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.

58. Le fait qu'une ancienneté conventionnelle remontant avant le 1^{er} janvier 2014 ait été octroyée à Monsieur A est sans incidence sur la prise de cours du contrat de travail avec RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM. Cette clause vise le calcul de l'ancienneté qui prend cours non pas à la date de la conclusion du contrat mais à une date antérieure pour déterminer le délai de préavis, sans modifier le mode de calcul de ce délai de préavis qui est prévu par la loi du 26 décembre 2013 sur base de l'unique critère de l'ancienneté pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette position a également été adoptée par la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 20 novembre 2018²⁷.

59. En conclusion, il y a lieu de fixer le délai de préavis auquel pouvait prétendre Monsieur A sur la base de l'article 37/1, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'inséré par la loi du 26 décembre 2013. Il résulte de cette disposition que :

²⁷ C.trav Liège (3^{ème} ch) 20 novembre 2018, J.T.T. 2019, p. 457



- Pour les cinq premières années d'ancienneté, le délai de préavis est de 15 semaines ;
- À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.
- À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.
- À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

60. Au 28 janvier 2019, date du licenciement, l'ancienneté (conventionnelle) de Monsieur A était de 40 ans et 4 mois. Monsieur A avait droit à 82 semaines de préavis qui se ventilent comme suit : 15 semaines (pour les 5 premières années) + 45 semaines (pour la période écoulée entre la 5^{ème} et la 20^{ème} année) + 2 semaines (pour sa 21^{ème} année) + 20 semaines (pour la période excédant la 21^{ème} année) puisque le licenciement a eu lieu au cours de la 41^{ème} année. C'est également le calcul qui avait été effectué par le tribunal.

V.2.4. Montant de l'indemnité compensatoire de préavis due

61. Compte tenu d'une rémunération annuelle brute de 284.377,91 €, l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 82 semaines de préavis s'élève à :

- $284.377,91 \text{ €} / 52 \times 82 \text{ semaines} = 448.442,09 \text{ € brut.}$

62. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM sera donc condamné à payer la somme brute de 448.442,09 € à Monsieur A à titre d'indemnité compensatoire de préavis. L'appel principal est non fondé et l'appel incident est partiellement fondé.

V.3. La prime de fin d'année

63. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ressortit à la commission paritaire n°200. Suivant l'article 5, alinéa 2 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 concernant la prime de fin d'année, « Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ, - les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année. ».

64. Tout comme l'a constaté le tribunal, dans la mesure où le licenciement pour motif grave est irrégulier, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM est redevable à Monsieur A de la somme brute de 965,71 EUR à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* (1/12) à majorer des intérêts de retard à dater de leur exigibilité.

65. Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point.



V.4. Le bonus

66. Monsieur A réclame le paiement de la somme de 10.658,32 € bruts à titre de solde de bonus 2018, à majorer des pécules de vacances et des intérêts de retard à dater de leur exigibilité. Il fait valoir que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM l'a injustement sanctionné sur deux points, à savoir :

- Pénalité de 4,5% sur le critère « Management » alors que les critères de Monsieur A ont été réalisés à 100% : 7.105,55 € bruts ;
- Pénalité de 2,25% sur le critère « Métier » alors que le critère a été atteint à l'engagement (6%) : 3.552,77 € bruts.

67. En vertu de l'article 8.4. du nouveau code civil, « *Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent* ». En application de cette disposition, il appartient à Monsieur A de prouver qu'il avait droit à un montant complémentaire de 10.658,32 € brut au niveau de son bonus. Or, le document qu'il produit en pièce 15 de son dossier ne permet pas de déduire que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM aurait appliqué les pénalités dont il fait état sur le calcul de son bonus, ni qu'en l'absence de ces pénalités, à les supposer établies, n'étaient pas non justifiées, ni qu'il aurait effectivement eu droit aux montants repris ci-avant sans l'application des pénalités. De son côté, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM confirme que le bonus de 24.869,47 € tel que calculé dans ce document a été bien payé.

68. La Cour considère dès lors que Monsieur A ne prouve pas avoir droit à un montant complémentaire de 10.658,32 €. Le jugement sera réformé sur ce point.

V.5. Le solde de congé

69. Conformément à ce qui est mentionné sur sa fiche de paie du mois de janvier 2019, Monsieur A estime avoir droit aux jours de congé suivants²⁸:

- 20 jours à titre de congé légal pour 2019 ;
- 8 jours à titre de congé ancienneté ;
- 5 jours à titre de congé cadre ;
- 9 jours à titre de congé société ;
- 72 jours à titre de solde année précédente ;
- 1 jour à titre de jour férié déplacé.

Il considère que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM n'a pas payé l'entièreté de ces jours auxquels il avait droit. Monsieur A estime qu'il avait droit à la somme de 50.810,75 €

²⁸ Pièce 3 du dossier de Monsieur A



pour ces 95 jours de congé non-pris (outre le congé légal pour 2019). Il réclame dès lors la condamnation de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à lui payer la somme de 10.923,08 € correspondant au solde non payé par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM.

70. Le document produit par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM en pièce 10 de son dossier confirme que Monsieur A avait effectivement droit à 95 jours de congé non-pris, **en ce compris les jours de congé légaux pour 2019** :

- Pour les congés légaux de 2019, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM prend en considération 23 jours (20 jours + 1 jour congé ancienneté + 1 jour congé cadre + 1 jour congé société), ce qui correspond à un montant de 38.048,13 € brut. La fiche de paie de janvier 2019 reprend bien les sommes de 16.154,91 € et 18.221,79 € à titre de simple et double pécule pour 2019, ainsi que 3 x 534,85 € pour les 3 jour extra-légaux pour 2019 ;
- Pour les 72 jours de congés non-pris selon le calcul figurant en pièce 10, un montant total de 38.283,12 € devait être payé. La fiche de paie reprend les montants suivants : 11.766,70 € (22 jours de congé ancienneté de 2016 à 2018), 10.470,92 € (20 jours de congé légaux de 2016 à 2018), 5.348,50 € (10 jours de congé cadres 2016 à 2018), 10.697 € (congés sociétés 2016 à 2018). Les 72 jours en question ont donc été intégralement payés ;
- Pour 2020, il ressort de la fiche de paie le simple et le double pécule de vacances anticipés ont également été payés, soit 3.372,03 € (simple pécule) et 2.989,54 € (double pécule).

71. Il ressort donc de la pièce 10 du dossier de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM que Monsieur A a perçu l'intégralité des sommes auxquelles il avait droit à titre de pécule de vacances de départ pour 2019 et 2020, ainsi que le solde des jours de congé non-pris de 2016 à 2018. Monsieur A ne produit aucun document démontrant qu'il avait encore droit à 95 jours de congé non-pris outre les 23 jours de congé légaux et extra-légaux pour 2019 et que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ne lui aurait pas payé l'intégralité des sommes dues à ce titre.

72. Ce chef de demande est dès lors non fondé et le jugement sera réformé sur ce point.

V.6. Dommages et intérêts pour reclassement professionnel

73. Monsieur A demande la condamnation de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à lui verser la somme de 5.500 € à titre de dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel.



74. Conformément aux articles 11/1 et 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, pour le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel. Selon l'article 11/5, § 1^{er}, lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit notamment à un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 € et une valeur maximale de 5.500 €. Selon l'article 11/3 de la loi, le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour motif grave.

75. En l'espèce, la Cour considère que le fait que le licenciement pour motif grave n'ait pas été validé ne donne pas droit automatiquement à des dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel.

76. Comme l'a relevé le tribunal, l'absence de proposer un reclassement professionnel à Monsieur A n'est pas fautive dans le chef de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM dès lors que l'article 11/3 de la loi de 2001 précise que le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé au travailleur licencié pour motif grave.

Par ailleurs, à supposer que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ait commis une faute à cet égard, encore faudrait-il relever que Monsieur A ne prouve pas avoir subi un dommage du fait l'absence de proposition de reclassement professionnel. Il convient également de souligner que si une telle offre avait été faite, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM aurait dû retenir 4 semaines de sa rémunération sur ses 82 semaines de préavis. Monsieur A aurait donc perçu une somme brute 5.500 € en moins sur son indemnité compensatoire de préavis.

77. Ce chef de demande est dès lors non fondé. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.7. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

V.7.1. Rappel des principes

➤ **Notion de licenciement manifestement déraisonnable**

78. La C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois.



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

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants²⁹:

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

➤ **Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable**

79. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

La notion de « *rémunération* » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail³⁰.

➤ **Charge de la preuve**

80. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

²⁹ Voir notamment C.T. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.T. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.T. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73 ; CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

³⁰ A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Selon une grande partie de la doctrine à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1^{er} tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».³¹

Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ.

81. Il se déduit de ce qui précède que le **contrôle judiciaire** s'effectue en plusieurs étapes³² :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

³¹ Voir en ce sens : Trib. trav. Bruxelles (NI.), 2^e ch., 22 avril 2016, R.G. 15/153/A, inédit ; C. trav. Liège, div. Liège, 3^e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3^e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, "*la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014*", *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve gilson et France Lambinet, "Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable'", dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 368 et 369 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv

³² P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.



Si la Cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, il doit examiner la suivante. Par contre, si la Cour, répond par la négative à la question, il devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

V.7.2. Application en l'espèce

82. Monsieur A postule la condamnation de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM au paiement d'une indemnité de 96.873,16 € brut correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

83. En l'espèce, la Cour constate que les faits reprochés à titre de motif grave sont des propos racistes ayant entraîné une discrimination à l'embauche. Ces propos (« *je ne pense pas que ça va marcher, il est noir* ».) ont été émis en présence de collègues chargés du recrutement et également en comité de direction. Il s'agit incontestablement d'un motif lié à la conduite de Monsieur A, qui entre donc dans une des 3 catégories de motifs légitimes définis dans la CCT n°109. Monsieur A ne conteste pas avoir tenu les propos reprochés de sorte que la réalité du motif est établie. Ces propos sont d'ailleurs confirmés par plusieurs attestations produites par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM. Par ailleurs, il n'est pas contesté que ce motif est bien à l'origine du licenciement pour motif grave de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, même si ce licenciement est irrégulier.

84. La Cour considère que les propos qui ont été tenus par Monsieur A sont graves et ne sont nullement justifiables de la part d'un directeur. Il y a lieu de considérer qu'un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, aurait également procédé au licenciement de Monsieur A. Il n'est nullement démontré que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM aurait procédé au licenciement de Monsieur A à la légère, pour « *se débarrasser d'un travailleur à bon compte* » comme il le soutient dans ses conclusions. Le licenciement de Monsieur A n'est donc pas manifestement déraisonnable.

85. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.8. Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

V.8.1. Rappel des principes

86. Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière



"qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances"³³.

87. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute, il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment³⁴ lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives³⁵ ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.

88. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies³⁶:

1° *une faute* : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

2° *un dommage* : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même.

3° *un lien de causalité* : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur l'employé³⁷.

V.8.2. Application en l'espèce

89. Monsieur A demande la condamnation de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à lui payer la somme de 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral. Il estime

³³ Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

³⁴ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1^{er} avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

³⁵ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

³⁶ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

³⁷ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, p. 2566.



que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a utilisé son droit de rompre de manière abusive, que la modalité de licenciement ainsi que les circonstances qui l'entourent révèlent une intention méchante dans le chef de la société. Elle s'inscrit dans la volonté du Groupe de se restructurer et de réaliser des économies. Le dommage moral subi par Monsieur A consiste en une atteinte à sa réputation.

90. La Cour a déjà considéré ci-avant que le licenciement de Monsieur A n'était pas manifestement déraisonnable eu égard aux propos tenus par ce dernier, et non contestés par lui. Pour le surplus, il n'établit nullement que son licenciement revêt un caractère fautif et révélerait une intention méchante dans le chef de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ou qu'il aurait été donné uniquement pour réaliser des économies dans le cadre d'une restructuration. En outre, Monsieur A n'établit nullement le préjudice qu'il aurait subi en relation avec la faute commise par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, à la supposer établie, et qui n'aurait pas été réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Il ne produit aucune pièce qui démontrerait une atteinte à sa réputation.

91. La demande de dommages et intérêts pour préjudice moral doit être déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.9. En ce qui concerne les dépens

92. L'article 1017, al. 1^{er} dispose que 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.

93. 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'elle 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 »³⁸

94. En l'espèce, Monsieur A y'a obtenu gain de cause que pour une partie de ses demandes. De son côté, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM succombe partiellement dans le cadre de la présente cause.

En conséquence, tout comme le Tribunal, la Cour estime que chacune des parties sera condamnée à prendre en charge ses propres dépens, en ce compris la contribution au fonds de l'aide juridique de seconde ligne, déjà acquittée par Monsieur A qui restera à sa charge.

³⁸ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959



VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;
- Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que le licenciement pour motif grave de Monsieur A était irrégulier et que KEOS BRUSSELS S.A. (anciennement RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM) était tenue en conséquence au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré fondée la demande de condamnation de KEOS BRUSSELS S.A. (anciennement RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM) au paiement de la prime de fin d'année *pro rata temporis*, soit la somme brute de 965,71 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires;
- Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur A de ses demandes de dommages et intérêts pour reclassement professionnel, d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- Réforme partiellement le jugement en ce qui concerne le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur A la demande de complément au bonus et celle relative au solde de jours de congé non-pris ;
- Et, statuant à nouveau :
 - Condamne KEOS BRUSSELS S.A. (anciennement RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM) à payer à Monsieur A la somme de 448.442,09 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires;
 - Déboute Monsieur A de ses demandes de complément au bonus et au solde de jours de congé non-pris ;
- Condamne chacune des parties à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel;
- Met à charge de Monsieur A la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.



Cet arrêt est rendu et signé par :

conseiller e.m.,
conseiller social suppléant,
conseiller social suppléant,

Assistés de greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 janvier 2024, où étaient présents :

, conseiller e.m.,
, greffier

*1. conseiller social suppléant. qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause et dans l'impossibilité de signer le présent arrêt, conformément à l'article 715 du Code judiciaire. L'arrêt est signé par Mme conseillère e.m. et conseiller social suppléant.

