



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 25 janvier 2024
Numéro du rôle 2021/AB/506
Décision dont appel 18/3688/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Réouverture des débats au 4 juin 2024 à 13 h 45.

La SCA DELHAIZE LE LION, inscrite à la Banque Carrefour sous le numéro 0402.206.045 et dont le siège social est établi à 1730 ASSE, Brusselsesteenweg 347, ci-après « Delhaize »,

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

contre

Monsieur B.,

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

*

*

*

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- les jugements prononcés les 12 novembre 2019 et le 29 mars 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°18/3688/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction, dont le procès-verbal d'enquêtes du 11 mars 2020 ;
- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 1^{er} juillet 2021 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 1^{er} septembre 2021 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- l'ordonnance rectificative du 26 septembre 2023 fixant une nouvelle date de plaidoirie ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 13 décembre 2023.

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré.

II. SYNTHÈSE DES FAITS

Le 1^{er} février 2007, M.B. est entré au service de Delhaize en qualité d'employé, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il a rapidement gravi les échelons de la société pour y exercer des fonctions à responsabilités ; à partir du mois d'octobre 2016, il a occupé la fonction de Vice-Président « Drinks and Non Food » (boissons et non-alimentaire). Ses fiches de salaire indiquent alors, dans ses données personnelles, qu'il se situe au niveau du « top management ».

Il rapportait directement à M. D. (vice-président « senior ») et à M. P. (administrateur-délégué).

Le 18 août 2017, à l'occasion d'un entretien de sortie, un employé de Delhaize (E. D.) signale à M. DE. (vice-président des affaires sociales) qu'il a connaissance de rumeurs concernant M.B., à savoir que ce dernier entretiendrait des relations intimes avec certains membres du personnel féminin, voire qu'il aurait déjà adopté des comportements indésirables envers celles-ci.

Delhaize soutient que des plaintes n'auraient pas été traitées par une haute responsable des ressources humaines (Mme V.), au motif qu'elle entretenait elle-même une relation avec M.B. ; cette personne a été convoquée devant le tribunal pour être entendue comme témoin à ce propos, mais elle ne s'est pas présentée.

Le 1^{er} septembre 2017, M. DE. avertit M. I. (directeur « Asset Protection & Compliance » au sein de Delhaize, à savoir la personne chargée de contrôler le respect des règles au sein de l'entreprise) de cette suspicion de faits de harcèlement sexuel concernant M.B.

M. I. va alors mener une enquête et entendra plusieurs personnes, notamment Mme L. le 1^{er} décembre 2017 et Mme R. le 5 décembre 2017.

Le 3 janvier 2018, se tient une réunion téléphonique, en présence de M. P. (pour rappel : administrateur-délégué), à propos du résultat de l'enquête menée par M. I.

Le même jour, l'ancien responsable du service interne de prévention et de protection au travail (M. MA.) est contacté et signale ne pas avoir eu connaissance de plaintes à l'encontre de M.B.

Le 4 janvier 2018, M. I. et M. DE WAGENER entendent M.B. à propos des faits litigieux. Selon un rapport de M. I., M.B. aurait contesté, durant cette audition, avoir eu des relations intimes avec des membres du personnel et aurait invoqué son droit à la vie privée (pièce B.7 de Delhaize).

Le même jour, suite à cette audition, M.B. est licencié pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Par courrier recommandé du 8 janvier 2018, les motifs du licenciement lui sont communiqués. En substance, il lui est reproché d'avoir adopté, à plusieurs reprises, dans le cadre de son occupation, un comportement indésirable à caractère sexuel envers des collègues et des subordonnées.

Le courrier expose que les agissements de M.B. étaient demeurés « sous le radar » principalement en raison de sa très haute position hiérarchique, de sa personnalité et de son influence au sein de l'organisation.

En ce qui concerne les faits invoqués à titre de motif grave, le courrier se réfère à une déclaration effectuée par Mme R. le 5 décembre 2017 (reproduite dans la lettre) et à celle de Mme L. du 1^{er} décembre 2017 (synthétisée dans la lettre).

Le courrier fait état d'autres faits, recueillis pendant l'enquête, de même nature : avances insistantes de nature intime ou sexuelle, gestes déplacés, et recours à son pouvoir pour influencer les victimes, les mettre sous pression ou les intimider.

Concernant l'audition de M.B. le 4 janvier 2018, le courrier constate que ce dernier a nié les faits. Il lui est reproché de fuir ses responsabilités, de ne pas assumer ses actes et de ne pas manifester de regrets ni d'intention de modifier son comportement.

Le courrier se termine comme suit (traduction libre de la cour) :

« Les faits précités et votre attitude totalement irresponsable pendant l'audition du 4 janvier 2018 rompent définitivement la confiance que nous devrions pouvoir avoir en vous.

La même chose vaut pour tout travailleur de l'entreprise, mais la situation est d'autant plus grave vu que vous occupez une des plus hautes fonctions dans l'entreprise. Vous avez, très clairement, utilisé les privilèges et le pouvoir liés à cette position pour poser vos actes impunément.

Notre entreprise ne peut évidemment tolérer une telle attitude. »

Le 10 août 2018, M.B. a introduit son action devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LES JUGEMENTS DONT APPEL

Devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, M.B. demandait la condamnation de Delhaize à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, des pécules de vacances, une prime de fin d'année et des rémunérations variables, ainsi que des dommages et intérêts pour dommage moral, une indemnité pour ne pas avoir respecté les règles et procédures sectorielles en matière de licenciement, une indemnité pour violation des règles en matière d'outplacement, les intérêts et l'indemnité de procédure.

Dans un premier jugement du 12 novembre 2019, le tribunal décide :

- que Delhaize a respecté le délai de trois jours imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- que les preuves produites par M.B. ne doivent pas être écartées des débats ;
- d'autoriser Delhaize à rapporter la preuve par voie d'enquête et d'ordonner l'audition de Mme V.

Le 11 mars 2020, plusieurs témoins ont été entendus dans le cadre de l'enquête autorisée et ordonnée par le tribunal. Deux témoins, sur les 7 convoqués, ne se sont pas présentés (Mme ME. et Mme V.).

Par son jugement du 29 mars 2021, le tribunal :

- dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- condamne Delhaize à payer à M.B. :
 - o 219.409,61 euros bruts à titre d'indemnité de préavis (en l'absence de motif grave) ;
 - o 1 euro provisionnel à titre de paiement de la prime de fin d'année ;
 - o les intérêts au taux légal ;
- avant-dire droit sur la demande de rémunérations variables, rouvre les débats et invite Delhaize à produire la feuille de paie de M.B. de juin 2017 et les règles relatives au paiement de la rémunération variable ;
- réserve à statuer sur les dépens.

IV. L'APPEL DE DELHAIZE

Delhaize a interjeté appel du jugement du 29 mars 2021 et, suivant ses dernières conclusions, formule la demande suivante :

- dire son appel recevable et fondé ;
- sur la demande relative à l'indemnité de préavis : réformer le jugement *a quo* et
 - o à titre principal : déclarer la demande de M.B., si recevable, non fondée ;
 - o à titre subsidiaire : réduire le montant de l'indemnité de préavis à 198.306,30 euros bruts ;
- sur la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, confirmer le jugement *a quo* et déclarer cette demande, si recevable, non fondée parce que la C.C.T. n°109 n'est pas applicable ou, subsidiairement, en raison du licenciement pour motif grave régulier et fondé ou, encore plus subsidiairement, parce que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ; à titre infiniment subsidiaire, limiter l'indemnité à 3 semaines de rémunération ;
- sur la demande relative à la prime de fin d'année, la dire, si recevable, non fondée ;
- sur la demande relative à la rémunération variable pour 2017 (« STI » et « LTI ») :
 - o à titre principal, la déclarer, si recevable, non fondée ;

- à titre subsidiaire, limiter le montant de la condamnation à 43.498,87 euros pour le bonus « STI » et 29.127,78 euros pour le bonus « LTI » ;
- sur la demande relative aux dommages et intérêts pour « licenciement abusif », confirmer le jugement *a quo* et dire cette demande, si recevable, non fondée, vu l'absence de cumul avec l'indemnité prévue par la C.C.T. n°109 ou, subsidiairement, vu que le licenciement n'est pas abusif ; à titre plus subsidiaire, limiter la condamnation à 1 euro ;
- sur la demande relative à l'outplacement, confirmer le jugement *a quo* et déclarer cette demande, si recevable, non fondée ;
- en toute hypothèse :
 - condamner M.B. aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure soit 18.200 euros au total ;
 - à titre subsidiaire, compenser intégralement les dépens entre parties ;
 - encore plus subsidiairement, réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demande sur lesquels Delhaize aurait succombé.

V. L'APPEL INCIDENT DE M.B.

Par ses premières conclusions d'appel, déposées le 1^{er} décembre 2021, M.B. a interjeté appel du jugement du 12 novembre 2019 en ce qu'il a décidé que le délai de trois jours (prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) avait été respecté par Delhaize.

M.B. a également interjeté appel du jugement du 29 mars 2021 concernant le montant de l'indemnité de préavis, la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la demande relative au dommage moral et celle relative à l'outplacement.

Suivant ses dernières conclusions, M.B. demande à la cour ce qui suit :

- déclarer son appel incident contre le jugement du 12 novembre 2019 recevable et fondé ;
- déclarer l'appel principal de Delhaize contre le jugement du 29 mars 2021 non fondé et, en conséquence, condamner Delhaize à lui payer :

- 250.796,17 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 94.048,56 euros, au titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 50.288,84 euros au titre du « STI » 2017 ;
 - 38.136,78 euros au titre du « LTI » 2017 ;
 - 50.000 euros provisionnels, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, au titre de dommage moral ;
 - 5.500 euros au titre de l'outplacement ;
- condamner Delhaize aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 10.500 euros pour chaque instance.

VI. RECEVABILITE DES APPELS

Le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 29 mars 2021 a été signifié le 28 juin 2021.

L'appel de Delhaize a été interjeté le 1^{er} juillet 2021, dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel principal est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident formé dans les premières conclusions prises par M.B. (art. 1054, al. 2, C.J.).

VII. DISCUSSION

1. Sur le motif grave et la demande d'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Préalable : les attestations produites par Delhaize ne doivent pas être « écartées » des débats

Le tribunal a décidé de se fonder essentiellement sur l'enquête plutôt que sur les témoignages écrits, au motif que ces derniers ont été sollicités par Delhaize et ont été dactylographiés sur son papier à en-tête et qu'ils diffèrent, sur certains points, des témoignages recueillis lors de l'enquête.

Delhaize estime qu'il y a lieu de tenir compte des attestations écrites produites à son dossier, qui satisfont aux conditions de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire (ce que M.B. ne conteste pas) et qui constituent des preuves admissibles. Leur contenu est confirmé par l'audition des témoins.

Suivant l'article 961/1 du Code judiciaire : « *lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance.* »

L'attestation écrite est une forme particulière de témoignage.¹

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés (art. 961/2, C.J.), ce qui, selon certains auteurs, tend à exclure le témoignage indirect, d'autant plus que l'attestation écrite constitue un moyen de preuve « *délicat* » par nature ; à l'inverse du témoignage oral, le juge ne peut poser de questions à l'auteur de l'attestation écrite pour apprécier la valeur de ses affirmations.²

Aucune des conditions de recevabilité et de forme des attestations écrites (article 961/2 C.J.) n'est prévue à peine de nullité. Les règles qui régissent la production d'attestations écrites ne touchent pas à l'ordre public.³

Le juge du fond apprécie souverainement si, en présence d'une éventuelle irrégularité dont l'attestation pourrait être entachée, celle-ci présente ou non des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et ne pas être écartée des débats. Pour le reste, il appartient au juge du fond, comme en matière de témoignage oral, d'apprécier la valeur probante du témoignage écrit, c'est-à-dire son caractère convaincant. Il s'agit là d'une question de pur fait pour l'appréciation de laquelle le juge jouit d'un pouvoir souverain.⁴

Le juge peut toujours procéder à l'audition de l'auteur de l'attestation (art. 961/3, C.J.), comme l'a fait le tribunal en la présente cause.

Comme l'écrit D. MOUGENOT : « *en cas de contradiction entre attestation et témoignage, il n'existe pas de motif juridique pour faire primer l'un sur l'autre : ils ont la même (absence de) force probante et leur valeur probante (leur caractère convaincant) est apprécié souverainement par le juge. Il est toutefois probable que, dans les faits, les témoignages oraux l'emporteront sur les témoignages écrits* ». ⁵

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain quant à la valeur probante du témoignage oral, qui n'a pas de force probante légale⁶ ; le juge peut fonder sa conviction sur

¹ D. MOUGENOT, *Mesures d'instruction en matière civile*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 66.

² D. MOUGENOT, *op. cit.*, p. 67 et p. 75.

³ Cf. à ce sujet D. MOUGENOT, « L'administration de la preuve et les mesures d'instruction », in H. BOULARBAH et F. GEORGES (dir.), *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 325, n°18.

⁴ Article 8.28 du Code civil ; A. HOC, « Les attestations écrites dans le Code judiciaire », *J.T.*, 2013, pp. 277-281 ; *Doc. parl.*, Chambre, 2011-2012, Doc. 53, 0075/001, p. 5 ; Trib. trav. Bruxelles, 14 novembre 2014, *Chron. D.S.*, 2015, p. 288 ; C. trav. Bruxelles, 12 mars 2013, R.G.N°2011/AB/735.

⁵ D. MOUGENOT, *Mesures d'instruction en matière civile*, 1^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 71.

⁶ Cass., 11 janvier 2016, S.14.0018.N, Juportal (somm.) : « *Il ressort des articles 934, 937 et 946, alinéa 1er, du Code judiciaire et des travaux préparatoires qu'il appartient au juge, même si la déposition est faite sous*

un seul témoignage ; il n’y a pas d’indivisibilité en cette matière de sorte que le juge peut ne retenir qu’une partie d’un témoignage.⁷ Le juge doit respecter la foi due aux actes, c’est-à-dire qu’il ne peut faire dire au témoin ce qu’il n’a pas dit.⁸

En l’espèce, il ne résulte pas du jugement du 29 mars 2021 que le tribunal aurait « écarté » les attestations écrites ; dans l’exercice de son pouvoir d’appréciation souverain, le tribunal a estimé devoir fonder sa conviction principalement sur les témoignages oraux plutôt que sur les attestations écrites, eu égard à la forme de celles-ci (le tribunal s’y réfère accessoirement : voir p. ex. page 12 du jugement du 29 mars 2021). La cour, à son tour, appréciera ci-après la valeur probante qu’il y a lieu de réserver tant aux témoignages oraux recueillis lors de l’enquête qu’aux attestations écrites produites par Delhaize. Il n’y a en tous cas pas lieu d’écarter des débats les attestations écrites qui ont été produites par Delhaize, comme le sollicite M.B.

1.2. Quant au respect du double délai légal de trois jours ouvrables

1.2.1. En droit

Suivant l’article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« 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.

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 ».

Suivant l’alinéa 8 de cette disposition, c’est à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu’elle a respecté ce double délai de trois jours.

Le premier délai de trois jours ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d’un motif grave sont parvenus à la connaissance effective de la personne ou de l’organe qui a le pouvoir de rompre le contrat⁹.

serment, d’apprécier librement la valeur probante du témoignage, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à l’estimation de sa crédibilité; le moyen qui, dans son ensemble, suppose qu’une valeur probante spéciale revient au témoignage fait sous serment manque en droit ».

⁷ D. MOUGENOT, *op. cit.*, p. 61.

⁸ D. MOUGENOT, « La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès-civil », *J.T.*, 2012, p. 636, n° 13 citant Cass., 8 décembre 1967, Pas., 1968, I, p. 473 ; Cass., 11 mars 1968, Pas., 1968, I, p. 866 et Cass., 11 décembre 1984, Pas., 1985, I, p. 452.

⁹ Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390 ; Cass., 24 juin 1996, n°S.95.0107.F, www.juportal.be.

Une entreprise ne doit pas être organisée de telle sorte que la personne compétente pour licencier soit elle-même informée des faits en temps utile¹⁰. Le simple fait que cette personne ait eu la possibilité de connaître les faits plus de trois jours avant le licenciement ne suffit pas à rendre celui-ci tardif¹¹.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à celle de l'autre partie et de la justice¹².

Avant de procéder à un licenciement pour motif grave, l'employeur peut procéder à une enquête pour acquérir du fait invoqué comme motif grave une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 qu'une telle enquête doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹³.

De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause¹⁴.

Lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave, prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours¹⁵.

1.2.2. Application

Dans son jugement du 12 novembre 2019, le tribunal a décidé que le double délai de 3 jours, prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, avait été respecté par DELHAIZE.

Le tribunal a retenu ce qui suit :

- l'enquête a démarré lentement puisqu'aucune personne ne s'était préalablement plainte des agissements de M.B. ;

¹⁰ Cass. 7 décembre 1998, *J.T.T.* 1999, p. 149.

¹¹ Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390.

¹² Cass., 22 octobre 2001, n° S.99.0206.F, www.juportal.be ; Cass., 6 septembre 1999, n° S.98.0122.F, www.juportal.be ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58.

¹³ Cass., 17 janvier 2005, n° S.04.0101.F, www.juportal.be.

¹⁴ Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500.

¹⁵ Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92.

- ce n'est que fin novembre 2017 – début décembre 2017 que M. I. a été informé d'éléments précis ayant conduit au licenciement ;
- l'audition du 4 janvier 2018 ne paraît nullement être un simple « simulacre » ;
- la personne ayant le pouvoir de licencier a eu connaissance du résultat de l'audition le 4 janvier 2018, qui est le jour du licenciement pour motif grave.

Le tribunal en a conclu que le licenciement est régulier en la forme.

M.B. interjette appel (incident) sur ce point ; il soutient (pages 13 à 19 de ses dernières conclusions) que Delhaize ne prouve pas avoir respecté le délai de trois jours et notamment que la personne compétente pour licencier n'aurait eu connaissance des faits que le 3 janvier 2018. L'enquête a pris plusieurs mois, alors que les faits reprochés sont graves. Delhaize admet qu'il existait des rumeurs depuis longtemps sur les agissements de M.B.

La cour se rallie à la décision du premier juge sur ce volet du litige.

Tout d'abord, c'est l'administrateur-délégué, à savoir M. P., qui était la personne compétente pour décider du licenciement pour motif grave de M.B.

Il n'est en effet pas contesté que M. P. était l'administrateur-délégué de Delhaize au moment des faits (il l'était depuis septembre 2017 : pièce 5 de M.B.), ce que confirme une publication aux annexes du Moniteur belge du 18 octobre 2017.

M.B. ne paraît pas contester que la décision de le licencier pour motif grave relevait des pouvoirs d'un administrateur-délégué, puisqu'il allègue en page 15 de ses dernières conclusions que « *les administrateurs délégués de Delhaize avaient aussi, en vertu des statuts de la société, le pouvoir de licencier Monsieur B. si les faits avaient été à ce point graves pour Delhaize* ». M.B. ne produit pas les statuts et ne précise pas quels auraient été les autres administrateurs délégués au sein de la S.C.A. Delhaize Le Lion (société employeur de M.B.).

Le document produit en pièce 2 du dossier de Delhaize manque de clarté, mais l'on peut en déduire qu'une décision de licencier un « directeur + » (qualification qui s'applique vraisemblablement à M.B. vu sa position hiérarchique élevée) doit être approuvée préalablement par l'administrateur-délégué (*cf.* la mention « *CEO BELGIUM* »).

Il ne ressort du reste d'aucun élément du dossier qu'une autre personne que M. P. aurait eu la compétence de décider du licenciement de M.B., ce dernier ne précisant d'ailleurs pas qui d'autre que M. P. (ou que d'autres administrateurs-délégués non autrement désignés) aurait eu la compétence de décider de son licenciement.

C'est donc dans le chef de ce dernier qu'il y a lieu d'apprécier quand il a pu acquérir la connaissance suffisante des faits.

À cet égard, la cour relève tout d’abord qu’il ressort de la pièce 4 de M.B. que, dans le courant du mois de décembre 2017, M. P. propose à Mme Lu. (responsable des ressources humaines au niveau du groupe Ahold Delhaize ; voir pièce 4 de M.B. et le message de M.B. à ses conseils¹⁶) d’augmenter le salaire de M.B. au 1^{er} janvier 2018 (et de l’envoyer à Harvard, en mars, pour une formation en leadership). Dans ce courriel, M. P. souhaite un « joyeux Noël » à son interlocuteur, ce qui démontre que ce courriel a dû être envoyé à une date proche de la fin du mois de décembre 2017, soit quelques jours avant le licenciement. Le fait que M. P. envisage une telle mesure de promotion en faveur de M.B. indique qu’il n’avait pas encore connaissance des faits invoqués par la suite à titre de motif grave.

Ensuite, il ressort de la pièce B.14 de Delhaize qu’une réunion téléphonique a été organisée entre plusieurs personnes, dont M. P., le 3 janvier 2018 à 12 heures. M.B. critique le fait que Delhaize ne produise pas le « *rapport détaillé* » dont il est question dans le courrier de notification du motif grave (rapport détaillé qu’aurait alors reçu M. P. lors de cette réunion) ; or, ce rapport détaillé a parfaitement pu être fait verbalement, pendant cette réunion téléphonique du 3 janvier 2018 (les termes dudit courrier, en néerlandais, n’impliquent pas nécessairement qu’un rapport *écrit* ait été remis à M. P. ; serait-ce tout de même le cas, ce rapport n’aurait informé ce dernier que la veille du licenciement ; cette question est dès lors sans intérêt).

De plus, dans un rapport établi le 4 janvier 2018 par M. I. et M. DE. (pièce B.7 de Delhaize), M. I. explique que, le 3 janvier 2018, M. P. a été informé de l’enquête, de l’état de la situation et des preuves rassemblées jusqu’alors ; ce rapport précise que M. P. a demandé à interroger le responsable du service interne de prévention et de protection au travail (M. MA.), ce qui fut fait dans la soirée du 3 janvier 2018 (pièce B.6 de Delhaize).

Comme l’a relevé le tribunal, l’enquête n’a sans doute pas été diligentée avec une grande célérité, mais force est de constater que M. I. n’avait, jusqu’à début décembre 2017, entendu aucun témoin « direct » des faits reprochés à M.B.

C’est seulement début décembre 2017 que Mme L. (le 1^{er} décembre 2017) puis Mme R. (le 5 décembre 2017) informeront dans le détail M. I. des faits les concernant et qui seront invoqués principalement à l’appui du licenciement.

L’on peut concevoir, vu la nature des faits en cause et leur gravité, que M. I. ait agi avec prudence et pondération avant de clore son enquête et d’en présenter les conclusions à l’administrateur-délégué M. P..

L’audition de M.B. est intervenue rapidement, le 4 janvier 2018, après que M. P. ait été informé des faits lors de la réunion téléphonique du 3 janvier 2018.

¹⁶ Voir également p. 48, n°55 des conclusions de M.B.

L'attitude adoptée par M.B. lors de cette audition a pu constituer un élément d'appréciation dans la décision de licenciement, ce que confirment les termes de la lettre de notification du motif grave, puisque son attitude lors de cette audition y est fustigée (voir la fin de la lettre).

La cour en conclut que la personne compétente au sein de Delhaize pour décider du licenciement, M. P., a eu une connaissance suffisante des faits le 4 janvier 2018, de sorte que le licenciement pour motif grave, notifié le même jour, respecte le délai de trois jours ouvrables imposé par l'article 35 précité. De même, la lettre de notification du motif grave, envoyée le lundi 8 janvier 2018, a respecté le second délai de trois jours ouvrables prévu par cette même disposition.

Rien n'indique que M. P. (qui, pour rappel, venait d'être désigné administrateur-délégué en septembre 2017) avait eu vent des rumeurs qui circulaient dans l'entreprise à propos de M.B.

Ce dernier n'apporte, de son côté, pas le moindre indice du fait que M. P. (ou une autre personne qui aurait eu la compétence au sein de DELHAIZE pour le licencier pour motif grave), aurait eu une connaissance suffisante des faits avant le 4 janvier 2018.

Le licenciement pour motif grave est régulier.

Le jugement du 12 novembre 2019 est confirmé sur ce point.

1.3. Quant au motif grave

1.3.1. En droit

En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :
« *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité¹⁷. Elle peut rapporter cette preuve par toutes voies de droit¹⁸.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave¹⁹.

La faute constitutive d'un motif grave doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au

¹⁷ Article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978.

¹⁸ Cass. 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98.

¹⁹ Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

contexte dans lequel il s'est déroulé²⁰. L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ils ont eu lieu.

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 précité aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle ; elle s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²¹.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.* »

Suivant l'article 17, 1° de la même loi, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ». Et l'article 17, 4° impose au travailleur « *de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers* ».

1.3.2. Application

Delhaize ne doit pas payer d'indemnité compensatoire de préavis. Le jugement est réformé sur ce point.

La cour estime en effet que Delhaize démontre et justifie le motif grave invoqué à l'appui du licenciement, à savoir que M.B. a adopté, à plusieurs reprises, des comportements indésirables, à caractère sexuel, envers des membres du personnel, durant l'exécution du contrat de travail.

La cour s'appuie tout particulièrement sur les témoignages, écrits et oraux, de Mmes L., R. et LA..

a) Faits concernant Mme L.

La cour retient à cet égard deux faits en particulier.

Il s'agit tout d'abord de l'épisode des « *caresses dans le dos* » pendant un événement professionnel.

Mme L. décrit l'incident comme suit, dans son attestation du 1^{er} décembre 2017 (pièce B.4 de DELHAIZE ; la cour souligne) :

« *Pendant les visites de fin d'année en magasin, il fait en sorte d'être assis à côté de moi, et pendant le meeting il met sa main dans mon dos. Je n'ai alors pas la possibilité*

²⁰ En ce sens, voyez notamment C. trav. Bruxelles, 15 mai 2012, R.G. 2010/AB/1189, www.terralaboris.be.

²¹ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404.

de m'échapper, et tout au long de la réunion il me touche et caresse dans le dos et les mains ».

Cet incident peut être situé à la fin de l'année 2016 (« *visites de fin d'année en magasin* »), puisque Mme L. en fait état, dans son attestation qui relate chronologiquement les faits, lorsqu'elle décrit des faits situés entre août 2016 et début 2017.

Elle évoque cet incident également lors de son témoignage en justice (v. le procès-verbal d'enquêtes devant le tribunal du travail, 4^{ème} feuillet ; la cour souligne) :

« Quand j'ai souhaité arrêter, plein de choses complètement dingues sont arrivées. (...) Il est venu dans deux magasins, pendant que les directeurs faisaient une présentation, il a mis sa main dans mon dos, m'a caressé le dos, et je ne pouvais rien faire. ».

Suite à une question du conseil de M.B. lors de l'audition de Mme L. devant le tribunal du travail, à propos de « *cette histoire de caresses à la visite de fin d'année* », cette dernière a confirmé le caractère non consenti des caresses dans le dos (v. 6^{ème} feuillet du procès-verbal précité) :

« Je me souviens que j'ai été surprise qu'il se soit inscrit dans mes magasins. Ce qui est juste : c'est que je ne voulais plus le voir, c'est certain. Ce qui est juste, pendant que le directeur présentait, il m'a caressé le dos ».

M.B. produit une suite d'échanges de messages qu'il a eus avec Mme L. via l'application « WHATSAPP » (pièce 7n de son dossier) mais en remontant au 23 décembre 2016, alors que l'incident a vraisemblablement eu lieu avant cette date : il n'en est pas fait état dans lesdits messages et, d'après la pièce 7d de M.B., l'événement était planifié le 6 décembre 2016.

Les échanges des 5 et 6 décembre 2016, produits en pièce 7e du dossier de M.B., se présentent davantage comme amicaux (voire professionnels) que sentimentaux ; il ne s'en déduit en tout cas pas que Mme L. consentait alors à ce que M.B. adopte des gestes intimes à son égard.

Ces échanges ne permettent pas de remettre en cause la crédibilité du témoignage de Mme L., lorsqu'elle indique que les caresses dans le dos lors de l'événement professionnel précité étaient non consenties et qu'elle a dû les subir (« *je ne pouvais rien faire* »).

La cour note en outre que, lors de son témoignage, Mme L. a évoqué un second fait, plus ancien, à savoir que, avant que leur relation ne débute en 2011, M.B. l'a embrassée sans son consentement dans le cadre du travail (procès-verbal d'enquêtes, 4^{ème} feuillet) :

« (...) Lui a eu tout de suite des attitudes extrêmement insistantes. Je n'étais pas du tout attiré par le garçon à ce moment-là. Un jour, on était dans un supermarché, j'étais dans les toilettes, on s'est retrouvé dans l'escalier, il m'a embrassée dans l'escalier. Ça s'est passé comme ça, sans consentement de ma part. Une relation consentie s'est installée ensuite entre nous, pendant des années. (...) » (la cour souligne).

Il ressort donc des témoignages, écrit et oral, de Mme L., que M.B. a adopté à son égard, à tout le moins à deux reprises, un comportement indésirable à caractère sexuel dans un cadre professionnel.

b) Faits concernant Mme R.

Suivant l'attestation de Mme R. (pièce B.5 de DELHAIZE) :

« Lors d'une réunion dans les locaux à Anderlecht, où et moi-même étions entre-autre(s) présent(s), il y a eu un incident avec . Ce jour je portais une jupe, et a commencé à m'envoyer des messages comme quoi je l'excitais, et ce pendant la réunion. Pendant une pause je me rendais aux sanitaires, et me suivait. Il est alors rentré (...) dans les toilettes des dames avec moi pour tenter de m'embrasser. »²².

Lors de son témoignage, Mme R. a déclaré ce qui suit en réponse à la troisième question :

« (...) Dans le cadre du travail, est survenu un événement qui s'est su : en réunion, j'avais mis une jupe ce jour-là, il m'a envoyé un message pour me dire que ma tenue lui plaisait beaucoup.
Aux toilettes, il m'a suivi(e) et m'a embrassée.
Je n'estime pas qu'on était en relation.
Je savais que j'étais une parmi d'autres.
On n'était pas en relation et c'était clair pour les deux parties.
Ça s'est su, car une personne l'a vu entrer dans les toilettes des femmes ».

Cette troisième question portait sur la commission d'actes non consentis (« Est-ce que Monsieur B. a posé des actes non consentis à votre encontre qualifiables de harcèlement sexuel (des propos, des caresses, des attouchements, des actes de pénétration, des gestes, etc. »).

Il se déduit du témoignage de Mme R. que, si elle et M.B. ont entretenu à un moment une relation consentie, l'incident des toilettes correspond quant à lui un acte non consenti.

²² À noter que la lettre de notification du motif grave cite un passage qui ne se retrouve pas dans l'attestation de Mme R. telle que produite en pièce B.5 du dossier de DELHAIZE, à savoir le passage « Alors que j'entrais dans la toilette il m'a tirée par le bras d'une main et de l'autre a attiré ma tête à lui ».

Sur interpellation, Mme R. a situé cet incident en mars-avril 2017.

Le fait que, eu égard à son histoire personnelle (v. son témoignage), elle ne se soit pas sentie offensée par cet « *épisode des toilettes* » n'a pas d'incidence sur l'appréciation du comportement adopté par M.B, objectivement constitutif d'un comportement indésirable à caractère sexuel.

M.B. conteste la réalité de cet incident mais la cour ne voit pas de raison de douter de la crédibilité du témoignage de Mme R. qui est particulièrement nuancé (elle admet par ailleurs avoir eu une relation consentie avec M.B.), tout comme l'est d'ailleurs aussi celui de Mme L. (voir ci-avant) et de Mme LA. (voir ci-après).

Ici également, le manquement de M.B. est bien établi. Son attitude est totalement déplacée : sur le lieu de travail, il se rend dans les toilettes des femmes pendant une pause pour embrasser (ou tenter d'embrasser) Mme R. par surprise et sans son consentement. Il importe peu que Mme R. ait accepté, par le passé, ses avances. M.B. devait savoir qu'une telle attitude au travail était inconvenante et déplacée.

c) Faits concernant Mme LA.

La lettre de licenciement ne fait pas état des faits concernant Mme LA. dès lors que son attestation écrite a été recueillie ultérieurement. Ces faits peuvent toutefois être pris en considération dès lors qu'ils constituent une preuve complémentaire du motif grave invoqué.²³

En l'espèce, les faits rapportés par Mme LA. confirment la réalité du motif grave, à savoir que M.B. a adopté des comportements indésirables à caractère sexuel envers des membres du personnel dans le cadre professionnel.

Il ressort ainsi de son attestation, entre autres, le fait suivant (pièce B.10 de DELHAIZE) :

« (...) Il m'a également une fois embrassée sur la bouche au moment de me dire bonjour dans l'entrée du bâtiment de l'ancienne imprimerie (à côté du corps de garde). Je crois que cela l'excitait car il souriait mais moi je ne savais plus où me mettre, j'étais très embarrassée. »

Entendue par le tribunal, Mme LA. a confirmé cet incident (procès-verbal d'enquêtes, 15^{ème} et 16^{ème} feuillets ; la cour souligne) :

²³ W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2023-24, p. 2738 et la jurisprudence citée.

« Une fois aussi, j'étais dans le couloir de l'ancienne imprimerie, on s'est croisés, au moment de se dire bonjour, monsieur a voulu m'embrasser sur la bouche. Ça me paraissait inapproprié. C'est la seule fois où il a eu un comportement à caractère sexuel non souhaité sur le lieu de travail. »

Et à la 3^{ème} question (« Est-ce que Monsieur B. a posé des actes non consentis à votre encontre qualifiables de harcèlement sexuel (des propos, des caresses, des attouchements, des actes de pénétration, des gestes, etc. »), Mme LA. a déclaré :

« La fois où on était dans le couloir et où il a essayé de m'embrasser, c'était de l'ordre du harcèlement ».

Les déclarations de Mme LA. sont claires : il ne s'agit pas ici d'une « *marque d'insistance déplacée* » (comme l'a indiqué le tribunal en page 13 du jugement du 29 mars 2021) mais d'un « *comportement à caractère sexuel non souhaité sur le lieu de travail* » (la cour souligne).

Concernant Mme LA., la cour juge interpellant le fait que cette dernière (dont la position hiérarchique est bien inférieure à celle de M.B.) dût développer de véritables stratagèmes pour éviter de se retrouver seule avec M.B. qui « *utilisait de faux prétextes pour rentrer en contact* » avec elle (16^{ème} feuillet du procès-verbal d'enquêtes). Elle explique ainsi dans son témoignage (15^{ème} feuillet du procès-verbal d'enquêtes) avoir demandé à sa ligne hiérarchique de valider une rencontre sollicitée par M.B., suite à quoi cette rencontre n'a pas eu lieu...

Il est clair que Mme LA. a été gênée et intimidée par les démarches insistantes et intrusives de M.B. Elle répond d'ailleurs à l'affirmative à la question concernant le 4^{ème} fait (« *Avez-vous le sentiment que les actes commis par Monsieur B. à votre encontre ont eu pour effet de créer un environnement personnel et/ou de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ?* » : voir 16^{ème} feuillet du procès-verbal d'enquêtes).

d) Conclusion sur le motif grave

La réalité du motif grave est établie à suffisance par les témoignages, écrits et oraux, des trois personnes précitées.

La cour apprécie avec prudence les attestations écrites qui ont été produites par Delhaize et recueillies par celle-ci dans le contexte du licenciement, mais force est de constater que leur contenu est largement conforté par les témoignages recueillis sous serment lors des enquêtes devant le tribunal, lesquels témoignages sont nuancés et précis.

Les témoins admettent ainsi avoir, à certains moments, accepté une relation avec M.B., mais attestent aussi très clairement que ce dernier a adopté, à d'autres moments, des comportements déplacés et non consentis envers elles.

Malgré les dénégations de M.B.²⁴, les éléments recueillis auprès de plusieurs témoins concordent vers une même réalité, à savoir qu'il a adopté à plusieurs reprises des comportements indésirables à caractère sexuel envers des membres du personnel, collègues ou subordonnées, dans le cadre professionnel.

Ce faisant, M.B. a gravement méconnu son obligation d'assurer et d'observer le respect des convenances pendant l'exécution du contrat de travail (violation de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978).

Sa position hiérarchique très élevée au sein de Delhaize, qui l'obligeait à observer une attitude exemplaire, constitue une circonstance aggravante. L'autorité implique d'autant plus de faire preuve d'exemplarité qu'elle est susceptible d'ouvrir la porte à des formes plus ou moins détournées d'abus.²⁵

Le fait qu'une employée de Delhaize (Mme Pa.) ait pris contact avec M.B., le 23 mars 2022, soit plusieurs années après le licenciement, en sa qualité de gérant d'un magasin d'une marque concurrente, en vue d'un transfert dudit magasin sous l'enseigne Delhaize, n'a pas d'incidence sur l'appréciation de la gravité des faits²⁶. D'une part, il n'est pas établi que l'employée en question était informée des faits ayant justifié le licenciement ; d'autre part, la démarche ne visait pas à collaborer avec M.B. mais bien à reprendre un magasin.

En conclusion, la cour juge que le motif grave est justifié.

M.B. n'a dès lors pas droit à une indemnité de préavis, ni au prorata de prime de fin d'année²⁷, ni à des dommages et intérêts liés à l'absence d'offre de reclassement professionnel²⁸.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

2.1. En droit

²⁴ Spécialement ses conclusions, pages 27, 29 et 34, dans lesquelles M.B. conteste l'épisode des caresses dans le dos de Mme L., nie avoir embrassé ou tenté d'embrasser Mme R. dans les toilettes des femmes, de même qu'il nie avoir embrassé sur la bouche Mme LA. lorsqu'il l'a croisée dans un couloir.

²⁵ Comp. C. trav. Liège, 13 février 2018, R.G. 2017/AN/22, www.terralaboris.be, p. 13.

²⁶ Comme le soutient M.B. en page 22 de ses conclusions.

²⁷ Art. 7 de la C.C.T. sectorielle du 27 août 2007 relative à la prime de Noël (pièce A.7 de Delhaize).

²⁸ Art. 13, al. 2, 1° de la loi du 5 septembre 2001.

Suivant l'article 8 de la C.C.T. n°109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est 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* ».

2.2. Application

Le licenciement pour motif grave, dont la validité est admise par la cour, intervient pour des motifs liés à la conduite et n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n°109. Ce chef de demande est non fondé. Le jugement sera confirmé sur ce point, pour d'autres motifs.

3. Dommmages et intérêts pour « abus de droit » de licencier

3.1. Principes

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent²⁹. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit³⁰.

3.2. Application

Le licenciement pour motif grave étant justifié, Delhaize n'a pas abusé de son droit de rompre le contrat de travail. Ce chef de demande est non fondé.

4. Arriérés de rémunération variable

M.B. réclame la condamnation de Delhaize à lui verser :

- 50.288,84 euros à titre de bonus « STI » pour l'année 2017 ;

²⁹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

³⁰ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

- 38.136,78 euros à titre de bonus « LTI » pour la période 2015-2017.

Les débats doivent être rouverts sur ces deux chefs de demande.

Concernant le bonus à court terme (« STI »), Delhaize produit les règles applicables pour l'année 2018 (pièces A.13 et A.13*bis* de son dossier) mais pas celles applicables à l'année 2017, ce qu'a relevé M.B. dans ses conclusions. Il y a lieu d'inviter Delhaize à produire les documents utiles pour apprécier ce chef de demande, à savoir les règles d'attribution du plan de bonus « STI » pour l'année 2017 et, en particulier, le pourcentage de paiement décidé par le conseil d'administration pour l'année 2017 (le chiffre de 73,70% cité en page 68 des conclusions de Delhaize paraît en effet être relatif au bonus de l'année 2018).

Concernant le bonus à long terme (« LTI »), Delhaize produit en pièce A14*bis* la lettre d'attribution de ce bonus pour la période en litige, à savoir 2015 à 2017 mais sans l'annexe dont cette lettre fait mention, à savoir le plan d'attribution. Comme le relève M.B., le document produit en pièce A.14 du dossier de Delhaize date du 30 mai 2011 et ne paraît pas concerner le bonus à long terme pour la période de 2015 à 2017 (du moins ceci nécessite-t-il des clarifications). Il y a lieu d'inviter Delhaize à produire l'annexe à ce courrier.

5. Dépens

Les dépens sont réservés, eu égard à la réouverture des débats.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,
statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel principal de la S.C.A. DELHAIZE LE LION recevable et fondé dans la mesure précisée ci-après ;

Réforme le jugement du 29 mars 2021 en ce qu'il a condamné la S.C.A. DELHAIZE LE LION à payer à M. B. une indemnité compensatoire de préavis et une prime de fin d'année ;

Statuant à nouveau à cet égard, dit que le licenciement pour motif grave est régulier et justifié et déboute par conséquent M. B. de ces deux chefs de demande ;

Confirme (pour d'autres motifs) le jugement du 29 mars 2021, en ce qu'il a déclaré recevables mais non fondées les demandes de M. B. concernant l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité pour dommage moral et les dommages et intérêts liés au reclassement professionnel ; déboute par conséquent M. B. de ces chefs de demande ;

Déclare l'appel incident de M. B. recevable mais non fondé ;

Sur la demande relative aux arriérés de rémunération variable (« STI » 2017 et « LTI » 2015-2017), réserve à statuer et ordonne d'office la réouverture des débats afin de permettre à la S.C.A. DELHAIZE LE LION de produire, comme indiqué ci-avant :

- (i) tout document relatif aux règles d'attribution du bonus « STI » pour l'année 2017 ;
- (ii) l'annexe à la lettre d'attribution du bonus « LTI » 2015-2017 (lettre produite en pièce A.14 du dossier de la S.C.A. DELHAIZE LE LION), s'agissant du plan d'attribution de ce bonus pour la période litigieuse ;

A cette fin, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la cour leurs conclusions et pièces dans les délais suivants, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- pour la S.C.A. DELHAIZE LE LION : le 23 février 2024 ;
- pour M. B. : le 15 mars 2024 ;
- pour la S.C.A. DELHAIZE LE LION : le 5 avril 2024 ;
- pour M. B. : le 26 avril 2024 ;

Fixe la cause à l'audience du 4 juin 2024 à 13 h 45 devant la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, salle 07, pour une durée de 30 minutes.

Réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

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

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 janvier 2024, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier