



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>08 novembre 2024</b>
Numéro du rôle <b>2022/AB/390</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 25 mars 2022 20/3078/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

**LA SA BANQUE DEGROOF PETERCAM**, BCE 0403.212.172,  
dont le siège est établi à 1040 BRUXELLES, Rue de l'Industrie 44,  
partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après dénommée « la SA  
BANQUE DEGROOF PETERCAM » ou « la banque » ou « l'employeur »,  
représentée par Maître F. T. loco Maître L. H., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

**Monsieur H. B.**,

partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci- après dénommé « Monsieur H.  
B. » ou « le travailleur »,  
représentée par Maître W. S., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

\*

\*

\*

## **I. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

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

- le jugement attaqué prononcé le 25 mars 2022
- la requête d'appel reçue le 20 mai 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 04 octobre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

## **II. LA RECEVABILITE DES APPELS**

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable à défaut de signification du jugement dont appel.

Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif<sup>1</sup>.

## **III. LES DEMANDES ORIGINAIRES DES PARTIES ET LE JUGEMENT DONT APPEL**

### **III.1. La demande de Monsieur H. B.**

Monsieur H. B. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

*« De déclarer les demandes de Monsieur H. B. recevables et fondées ;*

*Par conséquent, condamner la S.A. banque Degroof Petercam à lui payer:*

*A titre principal:*

*- 32.636,77 EUR bruts correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

*- 24.957,53 EUR bruts à titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle.*

*A titre subsidiaire:*

*- 50.000 EUR bruts 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.*

*Condamner la S.A. banque Degroof Petercam aux dépens de la présente instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.*

*En cas de cantonnement, prévoir le cantonnement des montants bruts auxquelles la S.A. banque Degroof Petercam est condamnée».*

### **III.2. La demande de la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM**

La SA BANQUE DEGROOF PETERCAM a demandé au tribunal :

**« A titre principal**

---

<sup>1</sup> Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 9 juin 2018.

*Déclarer les demandes de Monsieur H. B., si recevables, non fondées ;*

*L'en débouter ;*

*Condamner Monsieur H. B. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de base de 3.250 EUR.*

***A titre subsidiaire***

*Ne pas accorder le cumul des différentes indemnités postulées par Monsieur H. B.;*

*Le cas échéant, limiter le montant à verser au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 5.759,43 EUR brut;*

*Le cas échéant, limiter le montant à verser au titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle à 23.566,13 EUR brut;*

*Compenser les dépens au prorata des montants accordés ;*

*Ne pas accorder l'exécution provisoire ;*

***A titre infiniment subsidiaire***

*Si le Tribunal accordait l'exécution provisoire, autoriser la concluante à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles la concluante serait, le cas échéant, condamnée».*

### **III.3. Le jugement dont appel**

Par un jugement du 25 mars 2022 (R.G. n° 20/3078/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Dit la demande recevable et partiellement fondée ;*

*Condamne la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à payer à Monsieur H. B. la somme brute de **23.037,72 €**, sous déduction des retenues légales, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

*Condamne la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM aux intérêts de retard, au taux légal, sur cette somme brute, à dater de son exigibilité ;*

*Autorise la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes brutes auxquelles elle est condamnée ;*

*Condamne la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Monsieur H. B. liquidés à la somme de 3.250 € à titre d'indemnité de procédure et à la somme de de 241 € à titre de frais de citation. »*

## **IV. LES DEMANDES EN APPEL**

### **IV.1. L'objet de l'appel principal de la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM et ses demandes**

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM demande à la cour :

***« A titre principal***

- de déclarer le présent appel recevable et fondé ;
- en conséquence, de réformer intégralement le jugement a quo ;
- émendant et faisant ce que le Premier juge eut dû faire, de déclarer non fondées les demandes originaires de Monsieur H. B. visant à la condamnation de la concluante au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'une indemnité de sécurité d'emploi, de dommages moraux, ainsi qu'aux intérêts sur ces sommes ;
- de condamner Monsieur H. B. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à leur montant de base (3.250 EUR en première instance et 3.750 EUR en appel, soit 7.000 EUR).

#### **A titre subsidiaire**

- Ne pas accorder le cumul des différentes indemnités postulées par Monsieur H. B. ;
- Le cas échéant, limiter le montant à verser au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 5.759,43 EUR brut ;
- Le cas échéant, limiter le montant à verser au titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle à 23.566,13 EUR brut ;
- Compenser les dépens au prorata des montants accordés. »

#### **IV.2. L'objet de l'appel incident de Monsieur H. B. et ses demandes**

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Monsieur H. B. demande à la cour :

- « **1. déclarer l'appel de la S.A. BANQUE DEGROOF PETERCAM non fondé ;**
- 2. 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 H. B. ;**
- et, par conséquent, déclarer les demandes de Monsieur H. B. fondées ;
- condamner la S.A. BANQUE DEGROOF PETERCAM à lui payer :

A titre principal :

- **32.636,77 EUR** correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- **24.957,53 EUR** à titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle.

A titre subsidiaire :

- **50.000 EUR** à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Montants à majorer des intérêts de retard, légaux et judiciaires susvisés à dater de leur exigibilité.

*Condamner la S.A. BANQUE DEGROOF PETERCAM 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. »*

## **V. LES FAITS**

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, Monsieur H. B. est entré au service de la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM dans le cadre d'un contrat de travail pour employé à durée indéterminée en qualité de « *Head of Content & Brand Management* ».

L'article 4 du contrat de travail prévoit une durée de travail à temps plein tout en précisant que le travailleur est investi d'un poste de confiance ou d'une fonction de direction au sens de l'article 3, §3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'article 5 fixe le salaire et les avantages extralégaux. Le salaire mensuel brut s'élève à 6.000 EUR. Il n'est fait aucune référence à un barème (pièce 1 du dossier de chacune des parties).

Les fiches de paie mentionnent que les parties appartiennent à la commission paritaire 310, que Monsieur H. B. appartient à la « *catégorie* » « *E* » et au « *barème secteur* » « *cadre* » (pièce 2 du dossier de Monsieur H. B.).

Monsieur H. B., qui travaille en qualité de *manager* dans le département *marketing*, avait une dizaine de personnes sous ses ordres. Il ressort de la pièce *2bis* produite dans le dossier de Monsieur H. B. (courriers de félicitations et de marque de soutien des supérieurs) et qui couvre la période de juillet 2019 à mars 2020, que son travail donne satisfaction à ses supérieurs.

Lors de son évaluation 2019, réalisée fin décembre 2019 par Madame D., « *Head of Customer Experience* » (N+1), Monsieur H. B. a obtenu un score de « *B : Bonne performance* » et l'évaluatrice a précisé : « *H. s'est bien intégré malgré des circonstances difficiles. L'an 2020 sera l'année de la construction après une année difficile* » (pièce 3 du dossier de Monsieur H. B.).

A partir du mois de janvier 2020, une nouvelle organisation du département *marketing* a été mise en place (pièce 11 du dossier de l'employeur).

Le 11 mars 2020, Madame D. a adressé un courriel à Monsieur T. (membre du « *Management Team* ») relatif aux éléments qu'elle souhaitait aborder avec Monsieur H. B. lors de l'entretien prévu le lendemain (pièce 2 du dossier de l'employeur):

« *Cher L.,*

*Voici les éléments que je souhaiterais aborder avec S. et H. lors de notre entretien :*

*- Attitude:*

*o Vigilance de ne pas choquer les personnes par des gestes déplacés et qui pourraient être perçus comme vulgaires*

*o Ne pas passer des messages qui vont à l'encontre de la philosophie de la maison même sur le ton humoristique car cela n'est pas admissible de la part d'un manager (ironiser le homeworking et la quarantaine liée au Coronavirus)*

*- Rôle managérial :*

- o Veiller aux One 2 One pour l'ensemble de l'équipe*
- o Veiller à un suivi rapproché des dossiers (en progression)*
- o Mieux expliquer son rôle à l'équipe*
- o Concerter la personne avant de la mettre sur un dossier*
- o Essayer de mieux comprendre ce que font les membres de l'équipe (CRM, ...)*
- o Renforcer ses compétences managériales*
- o Renforcer le lien avec le business*
- o Etre attentif à choisir ses prestataires extérieurs de manière objective*
- o Etre attentif de ne pas contester publiquement ce qui a déjà été validé et communiqué à plusieurs reprises lors du White Board (rôle du marketing par rapport à la FSMA)*
- o Eviter le côté menaçant (j'ai été vérifié dans ton agenda, et tu n'as rien...) → intrusion*
- o Etre plus attentif aux réels souhaits de l'équipe (ex: réunion d'hier où les personnes demandent de pouvoir contribuer à l'image de DP au travers de l'ensemble des communications)*

*En ce qui concerne l'équipe, je me suis entretenue avec P. et B. qui n'ont strictement rien à reprocher à H. Je me suis entretenue avec N., V., C. qui ont beaucoup plus de difficultés à accepter l'attitude et le management d'H.*

*Merci de compléter si nécessaire. »*

Le 12 mars 2020, Madame D. a envoyé à Monsieur H. B. un courriel synthétisant la réunion du jour (pièce 3 du dossier de l'employeur) :

*« Cher H.,*

*Suite à notre discussion constructive de ce jour, voici les quelques points sur lequel il faut travailler*

*- Attitude d'exemplarité :*

- o Vigilance de ne pas choquer les personnes par des gestes/du vocabulaire qui pourraient être perçus comme déplacés/vulgaires*
- o Ne pas passer des messages qui vont à l'encontre de la philosophie de la maison même sur le ton humoristique car c'est difficile à comprendre quand cela vient d'un manager (homeworking/quarantaine liée au Coronavirus)*

*- Rôle managérial :*

- o Veiller aux One 2 One pour l'ensemble de l'équipe*
- o Veiller à un suivi rapproché des dossiers*
- o Mieux expliquer ton rôle à l'équipe*
- o Concerter la personne avant de la mettre sur un dossier*
- o Essayer de mieux comprendre ce que font les membres de l'équipe (CRM, ...)*
- o Renforcer ses compétences managériales : voici des formations qui pourraient t'intéresser :*

- <https://www.elan.plus.be/fr/formations/le-leadership-et-people-management-effectifs-1>*

- <http://www..elanplus.be/fr/formations/coacher-pour-inspirer-et-mener-aux-resultats>
- <https://www.elanplus.be/fr/formations/trajet-accompagnement-de-carriere-individuel-1>

*o Renforcer le lien avec le business*

*o Etre attentif de ne pas contester publiquement ce qui a déjà été validé et communiqué à plusieurs reprises lors du White Board (rôle du marketing par rapport à la FSMA)*

*o Etre attentif aux réels souhaits de l'équipe (ex: réunion où les personnes demandent de pouvoir contribuer à l'image de DP au travers de l'ensemble des communications) tout en veillant à les pousser à mettre en place des processus pour bien identifier le timing des projets*

*Je refixe une réunion dans les 6 semaines pour refaire le point. Entretemps, S. et moi restons à ton entière disposition pour t'aider au mieux. »*

Parallèlement, il a été décidé de revoir le score de l'évaluation 2019 de Monsieur H. B. à la baisse et un score de C, en dessous des attentes, lui a été accordé.

Le 19 mars 2020, Madame D. a communiqué oralement cette décision à Monsieur H. B.

Le même jour, Monsieur H. B. a envoyé un courriel à Madame D. ainsi qu'à Monsieur T. pour leur faire part de sa surprise et de sa déception (pièce 4 du dossier de Monsieur H. B.) :

*«J'aimerais revenir une minute sur ma discussion avec O. Si j'ai bien compris, ma note globale est un C. Si c'est bien ça (mais je ne suis pas sûr d'avoir bien compris), je vous avoue ma déception. (...) À mes yeux ,un C est clairement « une mauvaise note (...). J'ai bien pris note des commentaires d' O. lors de notre réunion avec S. mais, très sincèrement, je n'y vois pas de raison qu'ils me valent un C. Ce sont des points à améliorer, j'en suis conscient et je le ferai, mais ils ne sont pas non plus « fondamentaux », au sens où, en fin de compte et indépendamment des éléments dont je parle ci-dessus, qui sont, je me répète indépendants de ma volonté, j'estime avoir correctement rempli ma mission tant personnelle que managériale (...) Je suis également surpris que cette décision ait été prise en concertation avec E. et K. Je ne sais pas qui a influencé quoi mais, sur le principe, je ne vois pas en quoi ils ont leur mot à dire (..) [ils] ne sont pas au courant du dixième de ce que je fais (...)».*

Le 23 mars 2020, il a adressé un courriel à Madame D., Monsieur T. et Madame S. G., RH Business, faisant état de son incompréhension (pièce 5 du dossier de Monsieur H. B.) :

*« Par la présente, je souhaite officiellement vous faire part de mon incompréhension (...). Dans un souci d'objectivité, permettez-moi de retracer dans les grandes lignes l'historique de l'année 2019 depuis mon arrivée chez DP.*

- *Arrivée en avril 2019 (...)*
- *Tout au long de l'année 2019, je ne reçois que des commentaires positifs sur mon travail et ma gestion de l'équipe. Ma bonne relation avec les membres de celle-ci est unanimement reconnue et me*

remonte à maintes reprises via O. Quelques conseils managériaux utiles de temps à autre, de la part d'O., qui connaît bien l'équipe et sait qui nécessite un suivi plus rapproché. (..)

- En décembre 2019 (je l'apprendrai pas la suite), O. m'attribue un B pour l'année 2019.
- Fin février 2020, O. et S. me font part de quelques commentaires et conseils sur l'un ou l'autre évènements ponctuels (voir-ci-dessous). La réunion est totalement cordiale et elles insistent sur le caractère constructif de ces commentaires. Ce qui m'est confirmé lors d'une discussion téléphonique avec S. Je prends ces commentaires et conseils de manière très positive. O. précise à cette occasion qu'elle apprécie la manière dont je reçois ses conseils de manière générale et me félicite même quant à la rapidité avec lesquels je les mets en application.
- En avril 2020, j'apprends que le comité marketing constitué d'O., E., L. et K. a finalement décidé de m'attribuer un C. Je suis sous le choc (...)

Sur base de l'ensemble des éléments repris ci-dessus, je vous confirme donc ma totale incompréhension de cette décision et souhaite donc légitimement obtenir les réponses aux questions suivantes : (...) ». Monsieur H. B. demande des faits concrets qui justifient cette évaluation et une réévaluation.

En annexe, il fait part de ses commentaires sur le compte rendu de la réunion du 12 mars 2009 (en caractères gras dans le texte) :

« Attitude d'exemplarité :

*o* **Vigilance de ne pas choquer les personnes par des gestes/du vocabulaire qui pourraient être perçus comme déplacés/vulgaire. Comme précisé lors de l'entretien, nous parlons ici d'un geste, une fois, dans un contexte léger. Je prends le point. Cela n'arrivera plus. A ma décharge, je viens du milieu publicitaire, nettement moins policé. Pour ce qui est du vocabulaire, je n'ai aucun souvenir du terme reproché. Quoiqu'il en soit, on parle, dans les deux cas, d'une situation qui ne s'est produite qu'une et une seule fois. En aucun cas d'une attitude répétée.**

*o* **Ne pas passer des messages qui vont à l'encontre de la philosophie de la maison même sur le ton humoristique car c'est difficile à comprendre quand cela vient d'un manager (homeworking/quarantaine liée au Coronavirus). Là aussi, il s'agit d'un évènement ponctuel lors d'une discussion badine entre collègues suite au fait qu'une personne (d'un autre autre groupe) avait décroché son tél dans un supermarché alors qu'elle était censée être en télétravail. En aucun cas d'une habitude répétée.**

Rôle managérial :

*o* **Veiller aux One 2 One pour l'ensemble de l'équipe OK. Je les vois chaque semaine tous ensemble pour échanger sur les dossiers en cours. Afin de ne pas surcharger les agendas inutilement (nous nous plaignons tous du nombre trop important de réunions), je leur ai confirmé plusieurs fois que j'étais disponible pour des One2 One à leur demande. La plupart ne souhaitent pas multiplier les réunions « de principe ». Je les fixerai néanmoins dès le retour à la normale, puisque c'est ce qui m'est demandé.**

*o* **Veiller à un suivi rapproché des dossiers OK, bien sûr. Je précise que je manage une équipe de 8 personnes, la plus importante du département marketing, et que les études RH évaluent la taille critique maximale d'une équipe à 7 personnes. Je ne peux dès lors décemment pas m'impliquer de manière approfondie sur tous les projets. Mon équipe est senior et je place donc mes priorités sur les projets majeurs, tout en restant en contact permanent avec tous, sur tous les projets, en étant en cc de quasiment tous les échanges de mails. A ce stade, aucun accident n'est à signaler.**

*o Mieux expliquer ton rôle à l'équipe ok. De manière générale, toutes les équipes se posent souvent la même question à propos de leur manager. O. à propos de H., H. à propos de X. D., etc. Partout, dans toutes les sociétés.*

*o Concerner la personne avant de la mettre sur un dossier. C'est ce que je fais. Je ne vois pas à quelle situation il est fait référence.*

*o Essayer de mieux comprendre ce que font les membres de l'équipe (CRM, ...). Comme expliqué plus haut, j'ai repris l'équipe « distribution/CRM » pour rendre service à un moment où elle n'avait plus de manager. J'ai toujours précisé que je n'y avais aucune valeur ajoutée technique et cela a toujours été admis par H./O. Ma fonction est celle de « Brand and Content Manager ». Je ne rechigne pas à m'intéresser au CRM et à la distribution, au contraire, mais cela ne fait pas partie de mon scope et ne doit donc pas entrer en ligne de compte lors de mon évaluation.*

*o Renforcer ses compétences managériales : voici des formations qui pourraient t'intéresser : Toujours utile, bien sûr. (...)*

*o Renforcer le lien avec le business. Totalement d'accord. Nous avons convenu que je serais régulièrement convié aux réunions avec les PB régionaux. A ce jour, j'ai été invité à une réunion avec les PB de Wallonie, à mon arrivée en mai 2019, et une avec les PB NL, il y a peu.*

*o Etre attentif de ne pas contester publiquement ce qui-a déjà été validé et communiqué à plusieurs reprises lors du White Board (rôle du marketing par rapport à la FSMA). En début d'année, étant donné les coupures de personnel dans mon équipe, il a été convenu avec O. que nous cesserions de prendre en charge des actions non directement liées au marketing. Dans cet esprit, nous avons, p.ex. informé les autres départements que nous en prendrions plus en charge leu traductions. Les contacts avec la FSMA relèvent de matières liées au légal/compliance. Je n'ai donc fait que rappeler, à une et une seule occasion, ce que nous avons convenu. O. m'a répondu que cela avait été décidé comme ça et je n'en ai plus parlé. Là encore, il s'agit d'un point qui n'était pas clair pour moi, puisqu'en contradiction avec ce que nous avons décidé ensemble plus tôt, et que j'ai simplement voulu éclaircir. Aucune réticence ni contestation de ma part, juste besoin d'info, l'ai d'ailleurs immédiatement reprecisé à mon équipe l'importance de la FSMA;*

*o Etre attentif aux réels souhaits de l'équipe (ex: réunion où les personnes demandent de pouvoir contribuer à l'image de DP au travers de l'ensemble des communications) tout en veillant à les pousser à mettre en place des processus pour bien identifier le timing des projets. A ma connaissance, le seul qui manifeste parfois ce souhait, c'est B.. Je ne laisse aucune de ces demandes sans suite et l'accompagne en ce sens (cfr Podcast, récemment, et d'autres exemples au cours l'année).»*

Le 1er avril 2020, Monsieur H. B. leur a transmis un rappel (pièce 6 de son dossier).

Le 8 avril 2020, Madame D. a confirmé à Monsieur H. B. que son score d'évaluation était bien un C. Elle comprend de cet entretien qu'il est déçu par ce score et demande de se concentrer sur les objectifs de 2020 (pièce 7 du dossier de Monsieur H. B.).

Le 13 avril 2020, Monsieur H. B. a envoyé un courriel à Monsieur V. («Chief HR Officer») expliquant qu'il souhaitait introduire une réclamation officielle (pièce 8 de son dossier) :

*«Je suis au regret de porter à ta connaissance que je souhaite, par la présente, introduire une réclamation officielle suite à la décision qui m'a été communiquée de m'attribuer un C à titre d'évaluation 2019.*

*Pour faire l'histoire aussi courte que possible, voici les faits:*

- Depuis mon arrivée en avril 2019, la situation n'a pas été simple (un été chahuté par des rumeurs de blanchiment, de fraude et de revente, arrivée de Br., arrivée de X. comme Dir Mktg, licenciement de X., retour d'H., licenciement d'H., toujours aucune direction Mktg à ce jour). -Malgré ces éléments perturbateurs, je n'ai à déplorer aucun « accident » dans le travail de mon équipe. Au contraire, tous les jobs ont été livrés à heure et à temps. L'ambiance est bonne et j'ai su gérer une crise compliquée avec deux collaboratrices, ce qui m'a valu les félicitations de toutes et tous.

-(...)

- A une occasion, O. m'a prodigué quelques conseils de management bien utiles, présentés comme constructifs. En aucun cas comme des reproches.

-J'apprends début mars que mon évaluation se clôture par un C. Je suis abasourdi.

-J'apprends ensuite à deux reprises, de la bouche même d'O., ma manager directe, qu'elle m'avait attribué un B mais que cette note a été dévaluée suite à sa discussion avec les membres du management marketing, composé d'E. W., L. T. et K. B.

-Pour info L. et E. ont rejoint le marketing en janvier 2020. A aucun moment je n'ai eu le moindre projet professionnel avec eux en 2019. Quant à K., nous n'avons eu que des contacts limités, tout passant par son équipe, qui ne s'est jamais plainte de quoi que ce soit.

-J'ai eu accès à mon évaluation remplie par O. dans le système pour 2019 (...). Deux points sont notés C. Il s'agit en fait de deux points qui n'ont pu être mis en place pour des raisons totalement extérieures à moi: l'accompagnement du nouveau site (jamais démarré à mon niveau et abandonné depuis pour des raisons budgétaires) et la mise en place de nouveaux projets (rendue impossible par le contexte difficile détaillé ci-avant). Je me suis personnellement mis un C car de fait, ces projets n'ont pas vu le jour (pas de possibilité de mettre « non applicable » dans le système). Lors de mon entretien avec O. il avait été convenu que ces points ne seraient pas pris en compte, étant totalement indépendants de ma volonté.

-Tous les autres points sont notés B, à l'exception des points spécifiquement liés au management qui sont notés A (poste Team Brand & Content - me rapprocher de mon équipe, suivre les principaux dossiers de près-, poste Teaming Up et poste Humane).

-Mon évaluation globale, même en tenant compte les deux C (non applicables pour les raisons détaillées ci-dessus, validées par O.) donne un résultat final B (...).

Sur base de ces éléments, je considère que ma note globale de C est injuste et préjudiciable à la suite de ma carrière chez DP. Ce C me suivra pendant au moins trois ans dans mon dossier et, dans l'hypothèse de l'arrivée d'un nouveau/d'une nouvelle Dir Mktg à qui l'on demanderait de diminuer les effectifs du département, celui/celle-ci visera logiquement et prioritairement les C. Et je ne parle même pas d'une éventuelle demande d'augmentation qui ne saurait être bien reçue sur base de mon évaluation actuelle. Pour résumer, je demande depuis près d'un mois que l'on m'explique comment un B, attribué par ma manager directe, la seule qui connaît mon travail, justifié sur base de mes objectifs 2019 et validé dans le système, a pu se transformer en C après intervention de trois personnes extérieures, dont deux avec lesquelles je n'ai eu aucun contact professionnel en 2019. A ce jour, je n'ai toujours reçu aucune réponse satisfaisante. Je souhaite donc introduire une réclamation (...) ».

Le 14 avril 2020, Madame D. a écrit à Madame S. G. (pièce 4 du dossier de l'employeur) :

«Voici comme demandé les raisons qui ont poussé au recalibrage :

- L'énorme majorité des personnes de l'équipe marketing ont eu un B alors que beaucoup d'entre eux ont énormément travaillé avec succès mais les circonstances ont fait que nous avons été moins

*généreux cette année (ex: D. qui a eu un B alors que les autres années elle avait toujours de A). En tant que manager, nous sommes en droit d'exiger plus de lui que d'un employé sans rôle managérial)*

- *H. a encore beaucoup de progrès à faire en terme de management (même si les début paraissent corrects, avec le temps ses défauts en terme de management sont apparus au regard de son équipe : pas de bila, des réunions d'équipe pas assez construites) et puis deux C dans son évaluation.*
- *H. a mis trop de temps à mettre la stratégie de contenu en place*
- *Les relations avec certains collègues ne sont pas optimales*
- *H. ne délivre pas toujours assez rapidement*

*Voici ce qui nous a poussé à recalibrer son score d'évaluation au regard du reste des membres du marketing ».*

Le 15 avril 2020, Monsieur V. a répondu que Monsieur DE. («*Head of HR Business Partners, HR Legal and Strategic HR Business Projects*») et Madame G. assureraient le suivi de son courriel (pièce 9 du dossier de Monsieur H. B.).

Le 21 avril 2020, Madame D. a écrit à Madame S. G. (pièce 5 du dossier de l'employeur) :

*«Suite à notre discussion de ce matin, voici déjà quelques points pour notre entretien avec H.. Certains sont ceux déjà évoqués précédemment lors de notre entretien et je les ai complétés. J'ai laissé certaines réponses d'H. en jaune pour garder e lien avec la suite. (...) »*

Le même jour, Monsieur H. B. a demandé à Monsieur DE. ainsi qu'à Madame S. G. quand ils pensaient pouvoir revenir vers lui (pièce 10 du dossier de Monsieur H. B.).

Le 22 avril 2020, Monsieur DE. a répondu à Monsieur H. B. : *«Pour être clair: le rôle des ressources humaines est de voir si la procédure a bien été respectée. Si la procédure a été respectée, nous n'annulerons pas la décision du management concernant l'évaluation des performances. Nous pouvons les challenger, mais si la procédure a été respectée, nous laissons la décision finale au management».* (Traduction libre de Monsieur H. B.).

Le même jour, Monsieur H. B. a répliqué que c'était précisément le processus qu'il contestait à savoir qu'il avait été dégradé par des personnes qui n'avaient aucune-légitimité pour l'évaluer (elles ne faisaient pas parties de l'équipe marketing et n'avaient pas travaillé avec lui en 2019). (pièce 11 du dossier de Monsieur H. B.).

Le 23 avril 2020, soit six semaines après la réunion du 12 mars 2020, Monsieur H. B. a été invité à un entretien, via Webex, le lendemain de 14h30 à 15h15 (pièces 6 et 7 du dossier de l'employeur) :

*« Cher H.,*

*Nous vous invitons pour un entretien ce vendredi, 24 avril 2020 à 14h30, via Webex.*

*Nous tenons à vous informer que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien d'un délégué syndical de votre choix. (...) »*

Le 24 avril 2020, à 14h51, suite à l'entretien au cours duquel il a été exposé à Monsieur H. B. les raisons pour lesquelles son licenciement était envisagé, Madame S. G. a transmis à Monsieur H. B. sa lettre de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 semaines de rémunération (pièce 12 du dossier de Monsieur H. B.).

Le formulaire C4 mentionne, comme motif précis du chômage : «*L'employé ne convient plus à la fonction dans le cadre de la réorganisation du département Marketing*» (pièce 14 du dossier de Monsieur H. B.).

Le 6 mai 2020, les conseils de Monsieur H. B. ont écrit à la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM que le licenciement était manifestement déraisonnable et que, de surcroît, les circonstances entourant la rupture avaient causé un préjudice moral à leur client.

Le 8 juin 2020, les conseils de la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM ont contesté ce point de vue.

Monsieur H. B. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une citation du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## **VI. L'EXAMEN DE LA CONTESTATION PAR LA COUR DU TRAVAIL**

### **VI.1. L'application de la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire**

La première question qui se pose, en l'espèce, est celle de savoir si la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire s'applique à Monsieur H. B.

La cour ne peut pas suivre l'argumentation de Monsieur H. B. qui conclut à son exclusion du champ d'application de cette convention collective de travail étant «*un cadre non barémisé*» mais soutient que cette convention collective de travail s'applique tout de même bien à son licenciement dans la mesure où l'employeur s'y est volontairement soumis en soutenant à tort que cette procédure a été respectée. L'employeur soutient quant à lui, au contraire, que cette convention collective de travail s'impose juridiquement, qu'il l'a en conséquence respectée et conteste l'avoir appliquée volontairement.

La cour considère en effet que le fait de procéder à une audition préalable au licenciement qui est une mesure d'instruction à laquelle tout employeur peut procéder, ne permet pas de conclure à la soumission volontaire de l'employeur à une convention collective de travail sectorielle qui ne serait pas autrement applicable. L'analyse du champ d'application de cette convention collective de travail s'impose donc bien en droit.

Dans le cas d'une réponse négative à cette première question et donc si la cour conclut que la convention collective de travail sectorielle ne s'applique pas à Monsieur H. B., la convention collective de travail n°109 pourra trouver à s'appliquer. La cour ne peut, en effet, pas suivre l'employeur lorsqu'il affirme que la convention collective de travail n°109 ne s'appliquerait pas dès lors qu'une autre procédure s'impose à l'employeur même si elle ne vise pas tous les travailleurs et qu'en l'espèce, Monsieur H. B. serait exclu du champ d'application de la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007, autrement dit dès lors qu'une telle convention collective de travail existe au niveau sectoriel (pages 14 et 16 de ses conclusions de synthèse). Pour qu'un travailleur puisse être exclu du champ d'application de la convention collective de travail n°109, il faut qu'il puisse concrètement bénéficier de l'autre procédure qui s'impose à l'employeur et donc rentrer dans le champ d'application de celle-ci. Dans le cas contraire, l'employeur ne doit pas suivre, pour ce travailleur, une procédure spéciale de licenciement et reste donc soumis à la convention collective de travail n°109.

Dans le cas d'une réponse affirmative à cette première question, la convention collective de travail n°109 ne pourra trouver à s'appliquer si la convention collective de travail du 2 juillet 2007 correspond aux hypothèses prévues par l'article 2,§3, de la convention collective de travail n°109.

Le cas échéant, la question du cumul des indemnités devra également être examinée, ainsi que la demande subsidiaire.

- *Le champ d'application de la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire*

L'article 2 de la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire dispose:

*« §2. Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation. Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.*

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

- trois mois pour les travailleurs engagés depuis moins de 10 ans;*
- (...)*

*Et ce, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.*

*§4. Les dispositions des §2 et §3 ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif grave (...) Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire. (...)».*

La convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire dispose en son article 1er:

*« La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5 de la CCT du 2 juillet 2007 visant à introduire une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire et a pour objectif de réaliser un nouveau système barémique de rémunération rentrant en vigueur le 1er janvier 2009. Cette CCT est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques et son champ d'application est identique à celui visé par:*

- La CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel cadre*
- La CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération. »*

La convention collective prévoit un barème d'expérience pour les ouvriers, les employés ainsi que «les Catégories Cadre I, II et III» (article 3, §2).

L'article 2 de la convention collective de travail du 23 septembre 1976 fixant les conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre dispose:

*«La classification du personnel de cadre est déterminée comme suit:*

- niveau 1er- Les membres du personnel de cadre qui en qualité d'adjoint participant à l'organisation, à l'animation et au contrôle du travail d'un bureau, d'une section ou d'une subdivision d'un service à savoir : d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers chargés de l'exécution d'opérations de même nature.*
- niveau 2 — les membres du personnel de cadre qui éventuellement avec l'aide d'une ou de plusieurs adjoints, organisent, animent et contrôlent le travail d'un bureau, d'une section ou d'une subdivision d'un service, à savoir : d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers chargés d'opérations de même nature. Les équipes dont question dans les deux niveaux précités comportent généralement du personnel de quatrième catégorie. (...)*
- niveau 3 — les membres du personnel de cadre qui:*
  - Coordonnent l'action des membres du personnel de cadre repris dans les niveaux 1er et 2 et qui transmettent à ces membres les instructions nécessaires au bon fonctionnement des unités de travail; Sont essentiellement responsables de la coordination des activités de diverses unités et de l'interprétation des instructions administratives ;*
  - Sont chargés de la conduite de membre du personnel de cadre et d'activités d'un niveau élevé postulant de sérieuses exigences en matière de formation, connaissance du métier et expérience professionnelle ».*

La question soulève celle de l'appartenance de Monsieur H. B. à cette classification du personnel de cadre autrement dit, Monsieur H. B. est – il un cadre « barémisé » et comment se définit cette catégorie ?

Le contrat de travail prévoit que Monsieur H. B. est engagé « *en qualité de Head of Content & Brand Management* ». Le décompte salarial du mois de mars 2020 précise :

- Titre de fonction : *head of content & brand management*
- Titre de position : *team manager marketing & communication*
- Catégorie : E
- Barème secteur : cadre
- Salaire mensuel de base : EUR 6.049,31.

Dès lors qu'aucune convention d'entreprise n'est produite, les parties ont été interrogées à l'audience de plaidoiries sur la signification de l'appartenance de Monsieur H. B. à la catégorie E. Toutes deux s'accordent pour préciser qu'il existe des barèmes « maison » dans le secteur bancaire et que les barèmes minima sont généralement dépassés. Selon l'employeur, le fait que Monsieur H. B. bénéficie concrètement d'un salaire supérieur au barème n'est donc pas pertinent pour l'exclure de la classification du personnel de cadre. Sa fonction relève bien de la classification du personnel de cadre de niveau 3 et donc, il entre bien dans le champ d'application de la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2017 au contraire de ce qu'a pu considérer le tribunal au départ d'une argumentation que l'employeur ne soutenait plus dans ses conclusions de synthèse.

Monsieur H. B. soutient quant à lui que son appartenance à la catégorie E l'exclut de son appartenance à celle du personnel de cadre de niveau 1, 2 ou 3.

La cour rejoint la conclusion de l'employeur pour considérer, qu'en l'espèce, rien ne permet d'exclure Monsieur H. B. de la classification du personnel de cadre et plus spécifiquement de la classification du personnel de cadre de niveau 3.

Les conventions collectives établissent des classifications de fonctions auxquelles les travailleurs se rattachent en fonction de leurs capacités professionnelles et/ou des diplômes obtenus et/ou de l'ancienneté et/ou de l'âge.

La convention d'une rémunération supérieure aux barèmes sectoriels est évidemment concevable. Seule la convention d'une rémunération inférieure à ces barèmes ne l'est pas.

Les employés non barémisés sont les employés « *pour lesquels les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont estimés ne pas devoir fixer, probablement en raison de l'importance de leurs fonctions et responsabilités, un seuil minimal de rémunération* ». La rémunération de ces employés demeure donc « *soumise à la loi de l'offre de la demande* ».<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bxl, Bruylant, 1996, pp. 365 à 367 ; *id.*, *ibid.*, 4<sup>ème</sup> éd., 2012, pp. 513-514; E. PIRET, « Obligations propres à l'employeur – payer la rémunération

En l'espèce, les fiches de paie de Monsieur H. B. se réfèrent certes à une catégorie E et le salaire est nettement supérieur au barème prévu pour un cadre de niveau 3 mais ces fiches de paie se réfèrent bien au barème cadre du secteur.

Il ne peut pas être retenu, en l'espèce, qu'en raison de la fonction managériale de Monsieur H. B., qui ne se trouve pas en haut de la hiérarchie mais est soumis à l'autorité d'un N+1 et d'un N+2, les partenaires sociaux ont estimé ne pas devoir fixer un seuil minimal de rémunération pour cette fonction et qu'en conséquence Monsieur H. B. n'est pas protégé par un barème minimum.

L'avis de Febelfin produit par Monsieur H. B. n'est pas de nature à modifier la conclusion de la cour : cet avis mentionne simplement, sans motivation ni définition, que les cadres non barémisés ne sont par définition pas visés par la convention collective de travail du 3 juillet 2008.

La cour répond donc par l'affirmative à la première question qui se pose en l'espèce : la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire s'applique à Monsieur H. B.

- *Le respect, en l'espèce, de la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire*

Avant de se poser la question de l'application de la convention collective de travail n°109, se pose celle de savoir si l'employeur a effectivement respecté la procédure prévue par la convention collective de travail du 2 juillet 2007.

Pour rappel, l'article 2, §2, de la convention collective du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire dispose que si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation. Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.

L'employeur estime avoir respecté la procédure imposée par cette convention : il a convoqué par courriel Monsieur H. B., il l'a informé dans ce courriel qu'il pouvait se faire

assister lors de l'entretien par le délégué syndical de son choix, l'a entendu endéans le délai de huit jours prévu (en l'espèce le lendemain) et il a, au cours de cet entretien, informé Monsieur H. B. des raisons qui ont abouti à ce qu'il envisage son licenciement. C'est Monsieur H. B. qui a coupé court à cet entretien. Il est souligné que la charge de la preuve repose sur ce dernier.

Monsieur H. B. estime quant à lui que ni la lettre, ni l'effet utile de la procédure n'ont été respectés par l'employeur qui ne l'a pas convoqué à un entretien préalable au licenciement mais à un entretien dont l'objet était de lui notifier la décision de le licencier.

La cour retient la thèse de Monsieur H. B. et conclut au non-respect de cette procédure pour les motifs qui suivent.

Le fait que l'entretien se soit déroulé par visioconférence et non en présentiel n'est, en l'espèce, pas pertinent pour apprécier le respect de la procédure dès lors que cette modalité s'explique en toute hypothèse par la période extraordinaire vécue en avril 2020, celle de la crise sanitaire du coronavirus.

En termes de plaidoiries, il a été souligné que la convocation ne précisait pas son objet. L'employeur a quant à lui souligné que le texte ne l'impose pas.

La cour estime que tel est cependant bien le cas sous peine de priver cette procédure de tout effet utile.

En effet, l'objectif de la procédure est de convoquer le travailleur pour qu'il participe à un entretien au cours duquel l'employeur l'informe des motifs pour lesquels il «envisage» son licenciement et au cours duquel des actions peuvent être entreprises en vue «d'éviter» le licenciement. Lorsque la convocation est envoyée, le travailleur doit avoir la possibilité de participer à l'entretien pour entendre les griefs qui sont formulés à son égard et, éventuellement, pour négocier avec son employeur des mesures qui permettront d'éviter son licenciement. C'est l'obligation qui repose sur l'employeur, telle qu'elle ressort des termes de l'article 2, § 2. Elle est, au demeurant, confortée par l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui précise qu'*«un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité»*<sup>3</sup>.

Il ne suffit donc pas de convoquer le travailleur à un quelconque entretien mais de le convoquer à un entretien parce que l'employeur envisage de le licencier pour manquement et donc à un entretien qui a précisément cet objet.

En outre et en l'espèce, comme le soutient Monsieur H. B., eu égard au délai extrêmement court qui s'écoule entre le début de l'entretien à 14H30 (auquel participaient Madame D., son N+1, Madame S. G., *HR Business Partner* et Monsieur DE., supérieur en charge du marketing aux ressources humaines) et la notification de son licenciement à 14H52 signé par Monsieur V., *Chief HR Officer* et Madame S. G., il est démontré avec vraisemblance que

---

<sup>3</sup> C. trav. Mons, 25 mai 2022, J.T.T., 2023, 135.

l'entretien n'avait pas l'objectif requis et ce même si, et au contraire d'ailleurs, l'entretien s'est clôturé en moins de dix minutes, soit à 14H38.

La preuve qui repose sur Monsieur H. B. pour soutenir la demande de condamnation de l'employeur à la sanction pour violation de la sécurité d'emploi, porte sur un fait négatif : l'entretien n'était pas préalable au licenciement.

Le Code civil règle l'intensité de la preuve<sup>4</sup>.

L'article 8.5 repris dans la section 5 relative au degré de preuve définit la règle générale étant celle d'une preuve certaine entendue comme suit : «*Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude*».

L'article 8.6 admet la preuve par vraisemblance : celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif<sup>5</sup> peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine.

La preuve par vraisemblance modère donc le degré de certitude requis mais ne dispense pas de l'obligation de prouver. Les travaux préparatoires indiquent «*Si on devait parler en pourcentage de certitude, on pourrait mentionner 75% c'est – à – dire qu'il existe des éléments sérieux dans le dossier qui accréditent les allégations et que les alternatives, bien que pas complètement impossibles, n'apparaissent pas vraisemblables*»<sup>6</sup>.

Le degré de certitude requis par la vraisemblance est plus que « plausible ».<sup>7</sup>

Tel est bien le cas en l'espèce. Outre l'absence de motif à la convocation, il existe des éléments sérieux et objectifs tirés de la chronologie précise des faits qui accréditent les allégations de Monsieur H. B.. L'alternative soutenue par l'employeur reposant sur sa rapidité et son efficacité, bien que pas complètement impossible, n'apparaît pas vraisemblable aux yeux de la cour.

---

<sup>4</sup> George, F., « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », J.T., 2019/32, n° 6786, p. 637-657, plus spécifiquement point C, n° 19 à 21.

<sup>5</sup> N. VERHEYDEN, *Droit de la preuve*, Larcier, 1991, pp. 52 à 54.

<sup>6</sup> Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau code civil, Doc. parl., chambre, 2018-2019, n°54-3349/001, p.17 ; V. Ronneau, « *Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de Stratego s'annonce* » in *La réforme du droit de la preuve*, D. Mougenot dir, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp.34 à 40.

<sup>7</sup> D. Mougenot, « *La preuve* », 4<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 101 à 103 qui précise encore que le fait d'imposer à une partie une preuve difficile, mais pas impossible, à rapporter n'est pas contraire au droit au procès équitable garanti par l'article 6§1 de la convention en citant C.E.D.H., 11.01.2005, Blücher c. Tchèque(<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22fulltext%22:%7B%22BIC3%BCcher%22%7D%22documentcollectionid%22:%7B%22GRANDCHAMBER%22%22CHAMBER%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-67919%22%7D%7D>) ; F. George et E. Vanstechelmann, « *La réforme du droit de la preuve. Commentaire article par article du livre 8 du nouveau Code civil* », Bruxelles, Kluwer, 2020, pp. 70 à 74 ; Cass.26.11.2010, C.09.0584.N/1, <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CASS:2010:ARR.20101126.5/FR?HiLi=eNpLtDKwqq4FAAZPAf4=#notice1>

➤ *Le montant réclamé à titre de sanction pour violation de la sécurité d'emploi*

Le montant réclamé par Monsieur H. B. à titre de sanction pour violation de la sécurité d'emploi est contesté par l'employeur.

Monsieur H. B. réclame une somme de 24.957,53 EUR bruts, à majorer des intérêts de retard. Il ne détaille pas son calcul.

L'employeur retient la somme de 23.566,13 EUR (94.264,52/4) sachant que la convention collective de travail du 2 juillet 2007 se réfère au « *salaire courant*» sans définir cette notion. Il convient donc de se référer à la notion générale de salaire ou de rémunération telle qu'elle est entendue en droit du travail à savoir, la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail et donc d'exclure le double pécule de vacances de la rémunération servant de base à ce calcul puisque cet avantage ne représente pas la contrepartie du travail effectué.

La cour retient que le « *salaire courant*», au sens de l'article 2, §3, de la convention collective de travail du 2 juillet 2007, s'entend « *de la rémunération due en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail*». Il n'y a pas lieu de s'éloigner à cet égard de la définition commune retenue en droit du travail pour la notion de rémunération. L'assiette de l'indemnité forfaitaire comprend donc, outre la rémunération dite « *de base*», les avantages acquis en vertu du contrat pourvu qu'ils constituent la contrepartie du travail effectué, ce qui exclut le double pécule de vacances.<sup>8</sup>

Il sera donc fait droit à la demande de Monsieur H. B. à concurrence du montant justifié de 23.566,13 EUR.

## **VI.2. Le licenciement manifestement déraisonnable : non application de la convention collective de travail n°109**

Monsieur H. B. soutient que la convention collective de travail n°109 s'applique en l'espèce puisque l'employeur ne devait pas suivre de procédure spéciale de licenciement (Monsieur H. B. ne ressort pas du champ d'application de la convention collective de travail sectorielle) mais l'a appliquée volontairement (ce qui ne peut lui porter préjudice) et qu'en toute hypothèse, la procédure prévue par la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2007 ne répond pas aux exigences de procédure spéciale de licenciement prévue par l'article 2, §3, de la convention collective de travail n°109 qui requiert une validation préalable des motifs par un tiers.

L'employeur soutient le contraire.

---

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, RG 2020/AB/702.

La cour rejoint cette conclusion : la convention collective de travail n°109 ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce en raison de l'existence d'une convention collective de travail sectorielle qui prévoit une procédure spéciale de licenciement qui s'impose aux parties relevant du secteur bancaire et qui s'impose en particulier au licenciement de Monsieur H. B., ce qui a déjà été décidé par la cour.

En effet, les commentaires de la convention collective de travail n°109 visent deux procédures impliquant une validation préalable des motifs par un tiers, mais à titre d'exemple non exhaustif.

Les conditions requises pour exclure un travailleur du champ d'application de la convention collective de travail n°109 en vertu de son article 2, §3, sont en l'espèce rencontrées.

La convention collective de travail sectorielle prévoit bien une procédure et pas seulement une protection contre le licenciement. Cette procédure est préalable au licenciement et implique la communication des motifs pour lesquels il est envisagé sous peine d'une sanction dissuasive en fonction de l'ancienneté. Le travailleur dispose de la faculté de se faire assister et de se défendre au départ notamment et le cas échéant de l'exposé de mesures préventives qui ont été mises en œuvre<sup>9</sup>.

### **VI.3. La demande subsidiaire : dommages et intérêts d'ordre moral pour abus de droit**

La demande subsidiaire est formulée dans l'hypothèse où la cour estime que la convention collective de travail n°109 ne s'applique pas à Monsieur H. B.

Cette demande a été introduite par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 17 septembre 2021.

L'employeur soutient que cette demande est prescrite, plus d'un an s'étant écoulé depuis le licenciement du 24 mars 2020 et qu'elle est en toute hypothèse non fondée.

La cour aboutit également à cette conclusion pour les motifs suivants.

---

<sup>9</sup> A. Fry, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, CUP, Vol. 182, mai 2018, Anthémis, Liège, 25-28; O. Bauchau et M. Merveille, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021) », *Orientations*, 2022/3, pp. 9-11; H. Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, §3, de la convention collective de travail n°109 », *Questions spéciales de droit social*, CUP, Vol. 225, novembre 2023, Anthémis, Liège, 148-149; S. CLUYDTS, *Convention collective de travail relative à la stabilité d'emploi et (in)applicabilité de la CCT n° 109 – Etat de la question, Licenciement et Démission*, 2020, liv. 5, pp. 1 à 8; Wantiez, M.-L. et Lemaire, G., « Quelques questions relatives à la convention collective no 109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014/17, n° 1191, 264 ; C. trav. Mons, 25 mai 2022, *J.T.T.*, 2023, 135 ; C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, RG 2020/AB/702.

L'article 807 du Code judiciaire dispose que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation<sup>10</sup>, à laquelle la cour se rallie, précise que l'article 807 du Code judiciaire ne requiert pas que la demande nouvelle, pour autant qu'elle soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, repose exclusivement sur ce fait ou cet acte.

Dans ses conclusions précédant l'arrêt du 12 décembre 2016, Monsieur l'Avocat général J.M. Genicot souligne que « *l'article 807, du Code judiciaire offre un terrain largement favorable à l'éclosion de demandes nouvelles en n'excluant que celles, qui, ne présentant pas le moindre lien avec la cause de la demande initiale c'est-à-dire avec "l'ensemble des faits ou des actes juridiques ... invoqués à l'appui du droit dont le demandeur réclame la reconnaissance" conduiraient inévitablement à mon sens à en modifier l'objet, puisque reposant alors, par hypothèse, sur de tout autres faits sans lien avec les précédents* ».

La demande nouvelle introduite, en l'espèce, par voies de conclusions de synthèse est factuellement en lien avec celles introduites par voie de citation introductive d'instance, il s'agit en effet d'analyser factuellement les modalités de rupture du contrat de travail.

L'article 15 de la loi sur le contrat de travail prévoit un délai de prescription annale.

La citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et celles qui y sont virtuellement comprises.

Une demande nouvelle supplémentaire qui repose sur un fondement légal distinct, bien que recevable au regard de l'article 807 du Code judiciaire, n'est pas virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance qui a un objet distinct<sup>11</sup>.

La citation ne visait que deux chefs de demande : une indemnité de sécurité d'emploi reposant sur l'application de la convention collective de travail sectorielle du 2 juillet 2017 et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable reposant sur l'application de la convention collective de travail n°109.

L'objet de la demande nouvelle, certes, en l'espèce, subsidiaire, est bien distinct s'agissant de l'indemnisation d'un dommage moral réel et non forfaitaire reposant sur l'application du droit commun en raison non seulement des motifs mais aussi des circonstances du licenciement.

Cette demande est prescrite ayant été introduite par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 17 septembre 2021.

---

<sup>10</sup> Cass. (1re ch., N.), 17 mai 2019, C.18.0276.N ; Cass. 12 décembre 2016, S.15.0068.F ; M. Delange, « Les pouvoirs du juge dans le droit de la sécurité sociale », *in* Questions de droit social, CUP, vol. 56, 2002, p. 49 et les références à la jurisprudence constante de la Cour de cassation.

<sup>11</sup> C. trav. Liège, section de Namur, 20 décembre 2011, 2009/AN/8.850 ; C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2023, R.G. 2019/AB/723.

La cour souligne, pour le surplus, que le dommage causé par le congé, y compris d'ordre moral, est indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis et que la convention collective de travail du 2 juillet 2017, en son article 2, §3, interdit le cumul avec toutes autres indemnités de protection légales ou conventionnelles.

## **VII. LES DEPENS**

L'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, du Code Judiciaire précise 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.

L'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Monsieur H. B. a liquidé ses dépens comme suit :

- frais de citation : 241,79 EUR,
- indemnité de procédure de première instance : 3.750 EUR,
- indemnité de procédure d'appel : 3.750 EUR.

L'employeur a liquidé ses dépens comme suit, demandant à titre subsidiaire la compensation de ces dépens:

- indemnité de procédure de première instance : 3.250 EUR,
- indemnité de procédure d'appel : 3.750 EUR.

Le jugement dont appel a condamné l'employeur aux frais de citation et à une indemnité de procédure de 3.250 EUR. Le jugement est réformé sur l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable mais l'employeur est condamné au paiement d'une indemnité de stabilité d'emploi.

Il sera donc confirmé en ce qu'il a statué sur les dépens.

Le montant de l'indemnité de procédure doit être indexé, pour les litiges en cours, à la date de la clôture des débats qui précède le prononcé de la décision statuant sur la charge des dépens, nonobstant liquidation ultérieure ou appel de cette décision<sup>12</sup>.

L'employeur sera en outre condamné à l'indemnité de procédure d'appel.

---

<sup>12</sup> C. trav. Liège, 05.03.1993, R.R.D., 1993, p. 152 et s. ; « Le coût de la justice », *La charge des dépens et l'indemnité de procédure*, Actes du colloques C.L.J.B.L. et Fac. Dr. U.Lg., 20.02.1998, p. 197.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 22 EUR (loi du 19 mars 2017) , déjà avancée par l'employeur.

### **VIII. LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

La cour :

-déclare les appels principal et incident recevables,

-déclare l'appel principal fondé,

-réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à payer à Monsieur H. B. la somme brute de 23.037,72 EUR, sous déduction des retenues légales, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

-dit cette demande non fondée,

-déclare l'appel incident partiellement fondé,

-dit prescrite la demande subsidiaire introduite par Monsieur H. B. par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 17 septembre 2021,

-réforme le jugement dont appel en ce qu'il a dit non fondée la demande de condamnation de la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à payer à Monsieur H. B. la somme de 24.957,53 EUR à titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle,

-dit cette demande en très grande partie fondée,

-condamne en conséquence la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à payer à Monsieur H. B. la somme de 23.566,13 EUR bruts à titre de sanction pour violation de la procédure sectorielle, somme à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater de son exigibilité,

-confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens et condamne la SA BANQUE DEGROOF PETERCAM à payer à Monsieur H. B. les dépens d'appel soit au total les sommes suivantes pour les deux instances :

- frais de citation : 241,79 EUR,
- indemnité de procédure de première instance : 3.250 EUR,
- indemnité de procédure d'appel : 3.750 EUR,
- contribution de 22 EUR due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. D., présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,  
D. D., conseiller social au titre d'employeur,  
G. H., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de X. B., greffier

X. B.,            G. H.,            D. D.,            M. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2024, où étaient présents :

A. F., Conseillère e.m., désignée pour le prononcé par l'ordonnance du 24 octobre 2024, rép. n° 2024/2467, qui a constaté l'empêchement légitime de M. D., présidente de chambre e.m. de prononcer l'arrêt.  
X. B., greffier

Le Greffier

La Conseillère

X. B.

A. F.