

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 24 DECEMBRE 2021

1^{er} chambre

EN CAUSE :

Monsieur G. B. , R.N. : (...)
domicilié (...),
partie demanderesse,
assisté par Me Viviane VANNES et Me Romain ANNOYE, avocats ;

CONTRE :

La SA E. , BCE: (...),
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Violette MOUVET loco Me Ward BOUCIQUE, avocats ;

I. Procédure

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 8 novembre 2021.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête contradictoire du 9 avril 2020 ;

- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur B. enregistrées le 18 octobre 2021 ;
- les troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la SA E. enregistrées le 3 novembre 2021 ;
- les dossiers de pièces déposés par les deux parties.

II. Objet de la demande

Monsieur B. formule sa demande comme suit :

« À TITRE PRINCIPAL

Déclarer la requête recevable et fondée,

Avant-dire droit, condamner la S.A. E. à produire les évaluations des 10 dernières années ; les extraits du registre du personnel de 2019 et 2020 afin de déterminer les travailleurs et l'âge des travailleurs licenciés et les travailleurs et l'âge de ceux engagés ; les données patronales relatives à Assurance hospitalisation et Assurance Groupe ;

- ensuite, la condamner à titre provisionnel à payer à M. B.
- de 9.619,64 € à titre de complémentaire de préavis ;
- 34.556,55€ € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 196.393,66 € à titre d'indemnité pour violation de la convention collective de travail d'entreprise dite des « warnings » ;
- 47.785,72€ à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'âge
- 8.223,81€ à titre d'Individual & Collective Incentive Award ;
- 2.340 € à titre de Tax Free Bonus;
- 3.252,38 € au titre de solde de jours de congés en 2019.
- 8.400 € à titre d'indemnité de procédure (Montant de base).

Sommes fixées par provision et sous réserve de majoration ou diminution en cours , d'instance, majorées des intérêts légaux et judiciaires et de la capitalisation des intérêts à dater de la présente.

- le cas échéant, rouvrir les débats après réception des demandes relatives à Assurance hospitalisation et Assurance Groupe permettant à M. B. S de revoir l'ensemble des demandes englobant ces données.
- Octroyer le bénéfice de l'exécution provisoire sans possibilité de cantonnement ».

À TITRE SUBSIDIAIRE,

-Réduire l'indemnité de procédure au minimum ».

La SA E. demande ce qui suit :

« A titre principal

- Déclarer les demandes de Monsieur B. non fondées ;
- L'en débouter;
- Condamner Monsieur B. aux entiers dépens, liquidés à la somme de 8.400 EUR.

A titre subsidiaire

- Réduire le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération;

- Tenir compte d'une rémunération annuelle brute de référence de 93.371,58 EUR en cas de condamnation de E. S.A. à l'une ou l'autre demande formulée par Monsieur B. ;
- Dire pour droit que les indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire ne sont pas cumulables ;
- Déclarer les autres demandes de Monsieur G. non fondées,
- Compenser les dépens;
- Exclure l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A titre infiniment subsidiaire

- Autoriser E. S.A. à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée ».
- La indique que les chiffres rapportés en conclusions par la SA E. B. ne sont pas appuyés par des pièces probantes).

III. Faits

Le 1^{er} février 1996, Monsieur B. est entré au service de la société de droit américain M. G. T. C. O. N. Y. en qualité d'employé.

Suite à des fusions et absorptions, ce contrat de travail a été repris par la SA E. dans le cadre de la CCT 32 bis.

Dès 1999, Monsieur B. a travaillé en tant que Business Analyst.

Il a exercé les fonctions de Senior Business Analyst, Product Manager, Project Manager, Business Analyst Authority.

A partir du mois d'août 2017, il est devenu Product Business Analyst.

Le 17 décembre 2019, la SA E. a notifié à Monsieur B. sa décision de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 18 mois et 18 semaines de rémunération, sous déduction de quatre semaines pour l'offre de reclassement professionnel.

Parallèlement, la SA E. a soumis à Monsieur B. une convention de transaction.

Par courrier recommandé du 20 décembre 2019, Monsieur B. a posé des questions au sujet de cette convention et a demandé les motifs concrets de son licenciement à la SA E. .

Le 8 janvier 2020, le conseil de Monsieur B. a écrit à la SA E. qu'il était interpellé par le texte de la convention qui ne précisait ni le mode de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, du pécule de départ, du prorata de la prime de fin d'année, de l'avantage non récurrent et du bonus de performance ni les motifs concrets du licenciement.

Le 14 février 2020, le conseil de la SA E. a transmis au conseil de Monsieur B. le détail du calcul de la rémunération brute de référence ayant servi de base au calcul de l'indemnité de rupture.

Le 17 février 2020, la SA E. a communiqué à Monsieur B. les motifs du licenciement :

« Le 17 décembre 2019, nous avons mis fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, pour des raisons de performance. Ces raisons ont déjà été discutées avec vous lors de l'entretien de licenciement de la même date. Dans le cadre de votre demande, nous les répétons ci-dessous.

Comme vous le savez, nous avons déjà constaté lors de votre évaluation en 2018 que vous aviez du mal à faire face à la quantité de travail associée à votre rôle de PBA. Au lieu de revoir certains délais en

concertation avec vos collègues, vous limitiez votre participation dans certains dossiers, ce qui a créé des frustrations auprès de vos collègues. A cause de cette attitude, ils ont cessé de demander votre aide car ils estimaient qu'il n'y-avait pas de valeur ajoutée de votre part. Il vous a également été demandé d'améliorer votre efficacité et de prendre davantage en charge vos dossiers.

Malheureusement, au cours de l'année 2019, vous n'avez pas fait preuve d'améliorations significatives/suffisantes dans l'exercice de votre fonction. Bien que vous ayez eu moins de projets et missions en 2019 (votre tâche principale était le « custodian model »), vous n'avez toujours pas réussi à atteindre le niveau requis pour répondre aux besoins de la société.

Notamment les manquements suivants ont eu pour conséquence que vous ne répondiez pas aux exigences de votre fonction :

(1) Manque de responsabilité et d'engagement

L'engagement implique, entre autres, la capacité de prendre des responsabilités, de faire preuve d'initiative et d'être prêt à passer à l'échelon supérieur si nécessaire. Vous ne faites pas suffisamment preuve de ces capacités. Vous ne prenez Pas en charge les dossiers et les tâches qui vous ont été attribués.

L'année dernière, vous avez souvent réagi de manière négative lorsque votre manager, Madame T. , vous demandaient de faire quelque chose, en disant « je ne sais pas », « je n'ai jamais reçu la formation », « je ne sais pas ce qu'on attend de moi ». Pourtant, vous aviez reçu des explications et certaines choses ont été clarifiées. De plus, vous n'avez pas pris vous-même l'initiative de vous renseigner auprès des collègues plus expérimentés. Et ce, même après deux ans de travail. Par exemple, lorsqu'il vous a été demandé d'apporter votre soutien à Mme V. pour la certification fiscale japonaise des comptes de gage ECR, vous avez accepté. Cependant, lorsque Mme T. vous a demandé, deux semaines plus tard, où en était ce dossier, vous avez répondu «je ne sais pas». Quand Mme T. s'est étonnée de cette réponse, vous avez simplement dit que le BA s'en occupait.

(2) Manque de vue générale et de prévoyance

Un PBA doit avoir une vue d'ensemble et démontrer de la prévoyance. Au lieu de rester coincé dans une certaine situation, il doit essayer de trouver des débouchés. Le cas échéant, il doit prendre les mesures nécessaires - à l'avance - pour préserver la qualité des services.

Vous ne démontrerez pas la vue générale et la prévoyance que l'on attend d'une personne de votre niveau et de votre expérience. Vous aviez trop tendance à ne voir que des limites, au lieu de chercher des solutions.

En ce qui concerne votre tâche principale en 2019, le « custodian model », vous avez eu besoin de beaucoup d'aide pour la rédaction du document ROC., bien que ce ne soit pas la première fois que vous rédigez un tel document. Vous avez particulièrement eu du mal à exprimer les choses sous l'angle du service et vous n'avez pas été en mesure d'établir une structure claire. Lorsque l'équipe des opérations vous a confronté avec leurs préoccupations à ce propos, vous n'avez pas réussi à les comprendre ni à trouver des réponses appropriées. Vous avez fait preuve d'un manque de dynamisme pour quelqu'un de votre niveau.

(3) Manque de gestion des priorités

Vous n'arriviez pas à bien organiser votre travail, en vous concentrant d'abord sur l'identification des souhaits et la clarification des exigences avant d'examiner une solution commerciale spécifique. Par exemple, il y a eu un grave manquement de suivi sur la hiérarchisation des priorités ECR : après avoir discuté des priorités avec le PM, vous avez changé ces priorités au cours des discussions avec le service commercial et l'équipe opérationnelle, mais vous n'en avez pas informé le PM et/ou demandé son consentement.

(4) Manque de proactivité et de volonté de progresser

Un PBA doit chercher activement à apporter une valeur ajoutée. Vous étiez trop souvent dans l'expectative. Vous ne montriez pas suffisamment la volonté d'apprendre, de contribuer et de progresser.

Par exemple, lors d'une évaluation informelle au milieu d'année 2019, lorsque Madame T. vous a demandé comment vous vous sentiez dans votre fonction, vous avez répondu « pas encore à l'aise ». Puis, lorsqu'elle vous a demandé quels étaient vos plans pour relever les défis auxquels vous étiez confrontés, vous avez répondu : « attendre et voir comment les choses évoluent dans le temps ». Vous n'avez montré aucune volonté de progresser ni de mettre en place un plan d'action pour travailler sur vos manquements.

Madame T. - vous a également donné la possibilité de suivre des sessions de coaching mensuelles, mais vous les avez souvent annulées, sans proposer un autre moment. Lors de la dernière session, vous avez demandé une explication sur la gouvernance, qui n'est pas l'objectif du coaching. Madame T. vous a néanmoins donné l'explication demandée en espérant que vous poseriez d'autres questions par la suite, ce qui n'a pas été le cas.

A la fin de la réunion de licenciement, vous avez demandé au HR Advisor qui était présent d'obtenir de plus amples explications concernant les raisons de votre licenciement. Celui-ci a dès lors attiré votre attention sur les points repris dans votre évaluation de 2018. Vous avez ensuite vous-même reconnu qu'il y avait pas mal de travail à faire. Vous avez indiqué que vous vous attendiez à recevoir plus de temps pour y travailler. Cependant, une année entière s'était déjà écoulée depuis l'évaluation 2018 au cours de laquelle nous n'avons pas pu observer de progrès ni la volonté de progresser. Force est donc de constater que vous n'avez pas saisi les opportunités qui vous ont été offertes à cet égard.

Pour ces raisons, le 17 décembre 2019, E. a procédé à votre licenciement avec paiement de l'indemnité compensatoire de préavis. »

Le 7 avril 2020, le conseil de Monsieur B. a écrit à celui de la SA E. pour contester les motifs évoqués comme suit :

«1.

Il relève que les motifs n'ont pas été évoqués lors de l'entretien de licenciement. Ce qui est pour le moins curieux alors qu'il a une ancienneté de 24 ans auprès d'E. laquelle ne permet pas de rompre un contrat de travail sans aucun respect pour son employé. Si, les motifs de licenciement avaient été communiqués à M. B. , il aurait pu valablement faire valoir ses objections.

La procédure est pour le moins curieuse sauf à considérer que les motifs sont futiles et créés pour les besoins de la cause.

2.

Les motifs évoqués portent plus sur une approche d'un travail quotidien et d'une évolution dans la nouvelle fonction de product business analyst, confiée en août 2017, que sur un motif raisonnable de licenciement d'un employé qui a une ancienneté de 24 ans !

En août 2017, E. a confié à M. B. une nouvelle fonction, celle de product business analyst pour laquelle il n'a reçu pour ni support ni consignes ni formation. Or, et comme vous le savez, toute nouvelle fonction nécessite un nécessaire temps d'assimilation et/ou d'adaptation.

Ce dont E. ne semble pas avoir tenu compte.

3.

M. B. a dû reprendre, « au pied levé » et sans aucun transfert de connaissances, les dossiers de sa collègue D. H. ayant inopinément quitté l'équipe. Ce qui a été source d'une charge de travail anormale voire excessive.

M. I. B., son supérieur à l'époque avait d'ailleurs reconnu qu'il était surchargé de travail et qu'il fallait donc émettre des priorités dans les travaux à accomplir. Il était, en effet, confronté à un excès de dossiers à gérer au quotidien (entre 7 et 9 dossiers) avec, en parallèle, 4 à 5 dossiers T21 de son ex-collègue.

M. B. a, d'ailleurs, systématiquement validé les objections de M. B. lorsqu'un interlocuteur interne lui demandait l'une ou l'autre tâche nouvelle à accomplir. Le détail de ces tâches figure d'ailleurs dans les évaluations d'E.

4.

Les difficultés rencontrées par M. B. résultaient donc principalement d'une importante voire d'une excessive charge de travail. Lors de l'évaluation au premier trimestre 2019 couvrant l'année 2018, et pour cette raison, certains de ses dossiers ont été redistribués dans l'équipe. Pour les autres, il a continué de fournir un travail de qualité tout en veillant à communiquer le plus ouvertement possible avec les différents interlocuteurs internes (Project Manager, Product Manager, Operations) leur notifiant ce qu'il était raisonnable d'attendre et ce dans quels délais.

5.

A cet égard, il faut, en outre relever que, en mars 2019, M. B. lui a accordé un rating A de performance soit "As Required"/"Comme Attendu". Et que, en 2019, E. lui a attribué un bonus conséquent d'environ 12.000€ pour ses performances de l'année 2018!

Contrairement aux dires d'E. , lors de son évaluation intermédiaire d'août 2019, Mme T. , nouvelle supérieure directe a confirmé que ses efforts portaient leurs fruits même s'il fallait du temps pour changer une perception de certains collègues et de son Project Manager en particulier. Il lui a indiqué qu'il continuerait les actions entreprises à cet effet.

6.

Plus particulièrement, il expose quant aux manquements suivants.

(1) Manque de responsabilité et d'engagement

Les reproches de manque d'engagement et de faire preuve de ses capacités sont difficilement compréhensibles puisqu'il a été nommé, en août 2017, à une nouvelle fonction pour laquelle il n'a eu ni formation, ni consignes ni encadrement ni handover. Il était donc seul à devoir la gérer et l'assimiler alors que toute nouvelle fonction implique dans le chef de l'employeur de fournir au travailleur aide et assistance.

Au cours de deux années de travail, il n'a d'ailleurs reçu aucune formation sur les travaux à effectuer en tant que product business analyst. L'information fournie par Mme T. était lacunaire, vague ou inexistante et se bornait souvent à le rediriger vers d'autres collègues. Ce qu'il a fait. Ces derniers n'avaient pas toujours l'information demandée notamment dans la gestion de risques -matière en pleine évolution, sans procédures encore définies- et pour laquelle il a eu le sentiment d'«essayer les plâtres». Aucun autre employé n'étant passé, avant M. B. , par des procédures et demandes aussi détaillées, complexes, et lourdes.

Malgré tout, au cours des années 2018 et 2019, il a pris en charge et mené à bien une douzaine de dossiers à devoir gérer, seul, en tant que product business analyst, avec pour seul support une réunion

hebdomadaire (30 minutes) avec son supérieur direct. Toutefois et afin de mener à bien lesdits dossiers, il a pris les initiatives nécessaires avec les intervenants (operations, product managers, commerciale, project managers, business analysts et équipes techniques) et il a activé son réseau de relations au sein d'E. pour recevoir les informations nécessaires à la réalisation de ceux-ci.

C'est ainsi que, lors de ses évaluations de 2018 et 2019, il a relevé qu'il avait dû prouver d'une grande autonomie et de flexibilité dans ses heures de travail. En effet, alors qu'il était dans un régime de travail de 80%, il n'a pas hésité à faire de nombreuses heures supplémentaires pour mener à bien lesdits dossiers. Aucun desdits dossiers n'a été retardé ou n'a échoué par manque de suivi et/ou de coordination de sa part !

Il est exact que, face à l'assistance extrêmement limitée de ses supérieurs directs, il a dû signaler à quelques reprises qu'il n'avait pas l'information nécessaire pour avancer dans telle ou telle tâche. Il ne s'agit pas là de réactions négatives de sa part mais d'une demande de renseignements pour mener à bien les dossiers à gérer. Ce qui ne l'a, toutefois, pas empêché de progresser dans ceux-ci et de trouver ces informations auprès de ses collègues notamment en organisant de multiples réunions avec Mme V. T. et M. M. pour clarifier les attentes du management en termes de Gestion des Risques pour le projet CUSTODIAN MODEL.

C'est donc à tort qu'E. écrit que M. B. « ne prenait pas en charge les dossiers et les tâches qui vous ont été attribués ». De quels dossiers ou tâches s'agit-il ?

La référence au projet 'ECR Certification fiscale japonaise' est un détail dans la gestion courante d'un dossier. Il est exact qu'il ne savait où en était l'analyse du business analyst en charge de ce projet au moment où Mme T. le lui a demandé. Il s'en est toutefois informé immédiatement après sa réunion avec celle-ci et il le lui a signalé par mail du même jour. Le grief est futile. Le rôle de M. B. était de superviser l'exécution des analyses mais non de les réaliser. Il veillait, d'ailleurs, avec les personnes concernées, à intervalles réguliers, à leur progression, les échéances étant hebdomadaires.

(2) Manque de vue générale et de prévoyance

Le reproche de manquer de vue d'ensemble et de prévoyance est vague et sans fondement concret.

Il n'est pas pertinent.

Il ne peut l'être que lorsque la fonction confiée à un employé est acquise et assimilée soit après un certain temps.

Par ailleurs, M. B. a cherché et trouvé des solutions aux multiples problèmes rencontrés lors de la coordination des projets en cours. A chaque problème rencontré, il s'est attelé à réunir les experts adéquats pour trouver, individuellement ou collectivement, une solution aux problèmes rencontrés. Tous ses interlocuteurs ont été satisfaits des solutions proposées pour chacun d'eux.

Fort d'une expertise de près de 24 années en tant que 'business analyst' (senior business analyst, business analyst lead, et business analyst authority), rôle qui vise principalement à imaginer et décrire des solutions et pour lequel il a été félicité annuellement au cours de sa carrière, il revendique avoir tout mis en œuvre pour mener à bien les différents dossiers.

Quant au point particulier de la rédaction d'un rapport de Gestion de Risques (« ROC paper »), il s'agissait d'un exercice nouveau pour l'ensemble de l'équipe, les demandes en termes de gestion des risques étant particulièrement importantes et grandissantes dans l'environnement très régulé de la société ces dernières années. Aucun employé, ni d'ailleurs le 'risk manager' en charge du projet (custodian model) n'a pu lui donner une vue claire sur les demandes d'E..

Il a, en effet, demandé à Mme T. et M. G., sur proposition de celle-ci, s'ils pouvaient revoir son rapport. Il y a intégré leurs commentaires et ceux des autres intervenants (Operations, Risk Management, Product Manager, Legal, compliance, etc...). Ce fait ne peut être une cause valable de congé.

Il s'agit là de la procédure habituelle chez E. . Il s'agissait de concentrer les points de vue d'une multitude d'intervenants dans un rapport ou « chacun avait son mot à dire ». Le rapport de M. B. est passé avec succès aux comités de risk (ROC) en Mai 2019, après avoir été validé notamment par l'équipe des Opérations avec laquelle il avait eu de nombreuses réunions préparatoires. Par ailleurs, une version destinée au lancement commercial du projet custodian model était en cours de finalisation au moment du licenciement.

Le grief d'avoir « eu besoin de beaucoup d'aide pour la rédaction du document ROC, bien que ce ne soit pas la première fois que vous rédigez un tel document » n'est tout aussi non fondé comme cause valable de licenciement.

Il en est de même de celui imprécis de « manque de dynamisme pour quelqu'un de votre niveau ».

(3) Manque de gestion des priorités

E. cite, pour les besoins de la cause que, « il y a eu un grave manquement de suivi sur la hiérarchisation des priorités ECR : après avoir discuté des priorités avec le PM, vous avez changé ces priorités au cours des discussions avec le service commercial et l'équipe opérationnelle, mais vous n'en avez pas informé le PM et/ou demandé son consentement ».

Il s'agit, encore une fois d'un grief non fondé.

M. B. rappelle, d'une part, qu'il a, en concertation avec M. B. , établi des priorités dans les nombreuses tâches à accomplir à partir d'août 2017. D'autre part, qu'il s'agit d'un détail très précis et sorti de son contexte dans l'exécution de la priorisation des projets « ECR ». Une vingtaine de projets devaient être priorisés, mensuellement, selon les priorités propres de différents groupes : Product Management (Mme V. cette fois), Operations, Commerciale. Le rôle de M. B. consistait à mettre les intervenants d'accord sur une liste priorisée de vingt projets ECR.

Après avoir reçu les priorités de Mme V. , qui ne pouvait pas assister à la réunion de priorisation collégiale, il a été décidé avec les représentants des opérations et commerciale d'une liste priorisée, tenant compte des priorités de Mme V. tout en gardant à l'esprit la nécessité de faire des concessions pour arriver à rencontrer les desiderata de quatre parties I Sans avoir eu l'occasion de présenter le résultat de cette réunion à Mme V. , Mme T. a provoqué une réunion — où il n'était pas présent— où la représentante des Opérations a annoncé la liste discutée ; ce qui a fâché Mme V. parce que deux projets voyaient leur priorité inversée par rapport à ses demandes.

Ce détail dans l'exécution d'un processus, pour lequel il a, par ailleurs, été court- circuité, ne peut être retenu au titre de manque de gestion des priorités !

Face à la charge de travail excessive et au nombre de projets élevé auxquels il a dû faire face depuis début 2018, M. B. a, au contraire, démontré sa volonté de clairement prioriser les tâches, en s'enquérant régulièrement notamment auprès de ses supérieurs directs des priorités à réserver aux projets confiés, en mettant l'attention sur les priorités les plus importantes et en validant avec ses supérieurs les tâches qu'il ne pouvait exécuter dans l'immédiat et qui avaient, selon lui, une priorité inférieure.

Il a reçu le support et l'approbation nécessaire de M. B. , supérieur direct jusqu'en avril 2019. Il en a été autrement lorsque Mme T. a repris la charge de l'équipe car elle ne semblait pas accepter les priorités qu'il avait définies avec l'accord de M. B. , sans proposer toutefois d'alternative à sa charge excessive de travail et à une impossibilité de mener toutes les tâches de front.

En réalité, c'est M. B. qui a eu l'impression de se heurter au manque de gestion des priorités de son nouveau supérieur direct.

(4) Manque de proactivité et de volonté de progresser

De tels griefs sont aussi vagues que les précédents.

M. B. se réfère, à ce sujet, à ses observations concernant les prétendus manquements visés ci-avant.

Les griefs ne sont pas établis.

Bien plus, il est fait grief à E. de ne pas avoir respecté ses obligations d'employeur « de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ; 2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables »

A cet égard, je vous remercie de bien vouloir demander à E. de M. B. de me communiquer les évaluations des 10 dernières années.

En conclusion,

Les motifs invoqués par E. ne peuvent justifier un licenciement dont la vraie cause réside dans la volonté de licencier des travailleurs âgés en vue de restreindre un coût salarial. »

Le 9 avril 2020, la procédure a été introduite devant le Tribunal de céans.

IV. Discussion et décision du Tribunal

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Position des parties

La SA E. expose que la rémunération a correctement été calculée comme suit :

	Calcul		Total (€)
Rémunération fixe	5.609,12	13,92	78.078,95
Chèques-repas	5,91	231	1.365,21
Voiture de société + essence	400,00	12	4.800,00

Ecochèques	250,00	1	250,00
Rémunération variable			8.667,00
Prime sectorielle	296,02	0,80	210,40
Total			93.371,58

Monsieur B. estime que sa rémunération annuelle doit être fixée comme suit :

	Calcul		Total (€)
Rémunération fixe	5.609,12	13,92	78.078,95
Chèques-repas	5,91	231	1.365,21
ADSL illimité	39,99	12	479,88
Ordinateur	50,00	12	600,00
Voiture de société + essence	500,00	12	6.000,00
Frais de représentation	160,00	12	1.920,00
Ecochèques	5,91	231	250,00
Rémunération variable			8.667,00
Prime sectorielle	296,02	0,80	210,40
Total			97.571,44

La SA E. -fait valoir que Monsieur B. prend en considération des éléments qui ne font pas partie de la rémunération et fixe un montant trop élevé pour certains postes.

1.2. Décision du Tribunal

1.2.1. Principes

L'article 39, §1er de la loi du 3 juillet 1978 dispose notamment :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.(...) »

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

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

1.2.2. Application

Quant aux frais d'internet

Monsieur B. retient 39,99 € pour sa connexion internet.

La SA E. explique qu'il ne faut pas valoriser ledit avantage car Monsieur B. payait un avantage en nature de 10,00 € pour l'usage privé de l'abonnement Internet.

Le Tribunal estime qu'un avantage réel supplémentaire de 39,99-€ peut être retenu pour ce poste.

Quant à l'ordinateur portable

La SA E. indique que le matériel informatique était mis à disposition du personnel pour un usage strictement professionnel et qu'à partir de l'ordinateur portable, seul un usage du réseau E. était autorisé et possible (accès hautement sécurisé).

Elle dépose le règlement de travail qui précise qu'à l'exception des GSM et blackberries, pour lesquels l'employé paye une cotisation personnelle, « Tous les moyens de communication (téléphone, fax, e-mail, etc) ne peuvent être utilisés qu'à titre professionnel » et que « Les communications téléphoniques ou électroniques privées et l'utilisation de fax à des fins personnelles sont en principe interdites sauf cas exceptionnels ». (article 8.10)

De son côté, Monsieur B. ne produit aucune pièce établissant un usage autorisé de l'ordinateur portable.

Par conséquent, aucun avantage en nature ne doit être retenu.

Quant aux frais de représentation

Monsieur B. affirme, sans l'étayer, qu'il n'exposait aucun frais « personnel » et que les frais de représentation étaient une rémunération déguisée.

La SA E. soutient avec vraisemblance que l'indemnité forfaitaire couvrait des frais réels exposés pour son compte à savoir des frais de bureau à domicile/téléworking, des frais d'abonnement à des journaux et presse spécialisée, des frais liés à l'usage d'un véhicule, des frais de réception et de networking ainsi que des frais divers.

Dès lors, aucun frais de représentation n'est à intégrer dans le calcul de la rémunération de base.

Quant à la voiture de société

La SA E. expose que l'évaluation de l'avantage tiré de la mise à disposition d'un véhicule de société et d'une carte carburant à 400 € par mois est raisonnable.

Monsieur B. évalue cet avantage à 500 € et fait valoir qu'il disposait d'une Audi Q2 d'une valeur d'environ 35.000 € ainsi que d'une carte essence internationale.

Le Tribunal estime que l'évaluation effectuée par Monsieur B. est raisonnable.

Il a donc droit à une indemnité complémentaire.

Quant aux cotisations à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation

Monsieur B. ne conteste pas avoir continué à bénéficier, durant toute la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, des assurances groupe (vie et décès) et hospitalisation.

Il en résulte que ces postes ne doivent pas être intégrés dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Conclusion

Un montant de 2.972,09 € reste dû à Monsieur B. à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis soit :

$(39,99 \text{ €} + 100 \text{ €}) \times 18 \text{ mois} = 2.519,82 \text{ €}$

$(39,99 \text{ €} + 100 \text{ €}) \times 12 \text{ mois}/52 \text{ semaines} \times 14 \text{ semaines} = 452,27 \text{ €}$

Total : 2.972,09 €

2. Quant à la CCT d'entreprise dite de « warnings »

2.1. Position des parties

Monsieur B. dit avoir droit à une indemnité sur base de la CCT d'entreprise de « warning », il fait valoir que :

- la CCT d'entreprise de « warning » du 28 juin 1993 impose une procédure formelle d'avertissement de licenciement ;
- ce n'est qu'à l'issue de cette procédure que l'employeur, qui considère que les efforts du travailleur sont insuffisants, peut procéder au licenciement ;
- la CCT s'applique au « travailleurs de l'employeur en Belgique appartenant aux catégories 2 à 7 » ;
- selon les fiches de paie, sa catégorie de salaire était de niveau 4 (mgpb4) ; la convention de « warning » a été violée ;
- la sanction prévue doit être appliquée.

La SA E. affirme que la CCT de « warning » n'a pas été violée :

- la CCT d'entreprise de « warning » du 28 juin 1993 est applicable aux « travailleurs de l'employeur en Belgique appartenant aux catégories 2 à 7 » (anciennement « tout le personnel non-officier ») ;
- elle a adapté sa classification de fonction de sorte que les catégories 2 à 7 regroupent désormais les travailleurs disposant d'un niveau de fonction entre 1 à 4 ainsi que les non-managers de niveau 5 ;
- au moment de son licenciement, Monsieur B. exerçait une fonction de niveau 6 ;
- la CCT n'est pas applicable à Monsieur B. .

2.2. Décision du Tribunal

L'article ter de la CCT modifiant la CCT du 28 juin 1993 prévoit que :

« dans le préambule de la convention collective de travail du 28 juin 1993 les mots « tout le personnel non-officier (employés et ouvriers) » de la M. G. T. C. of N. Y. en Belgique » sont remplacés par les mots « les travailleurs de l'employeur en Belgique appartenant aux catégories 2 à 7 ».

La présentation du nouveau modèle de rémunération d'E. mentionne que les catégories 3 à 7 relèvent des niveaux 1 à 5 et précise qu'« à partir du niveau 5, une évolution vers « hors catégorie » (non-barémisé) donne droit aux avantages du profil « Manager » ».

Le courrier adressé à Monsieur B. le 22 février 2019 concernant sa rémunération variable mentionne que sa fonction de « Product Development » est de niveau 6.

Par conséquent, Monsieur B. ne démontre pas qu'au moment de son licenciement, il entrait dans le champ d'application de la CCT d'entreprise de « warning ».

Sa demande n'est pas fondée.

3. Qua

nt au licenciement manifestement déraisonnable

3.1. La position des parties

Monsieur B. explique que :

- la CCT d'entreprise des « warnings » du 28 juin 1993 ne s'oppose pas à l'application de la CCT n°109 d'une part, parce qu'elle ne lui a pas été appliquée et d'autre part, parce qu'elle a une finalité différente ;
- son licenciement est manifestement déraisonnable car :
 - à partir du mois d'août 2017, SA E. lui a confié une nouvelle fonction (pour laquelle il avait postulé) dans un autre département ;
 - cette tâche s'est avérée complexe, épuisante, stressante et a entraîné de nombreuses heures de travail au-dessus de l'horaire normal car
 - o la société ne lui a fourni ni formation ni information ;
 - o il s'est retrouvé face à un nombre excessif de projets à gérer en parallèle ;
- les motifs avancés par la SA E. ne peuvent justifier le licenciement car :
 - la SA E. minimise sa charge de travail ;
 - les griefs de la SA E. sont subjectifs et ne reposent pas sur des éléments concrets et établis ;
 - l'évaluation du mois de mars 2019 pour l'année 2018 établit ses compétences et sa surcharge de travail ;
 - les attestations produites par la SA E. ne doivent pas être prises en compte :
 - o elles sont datées de plus de 15 mois après le licenciement ce qui altère leur force probante ;
 - o elles ne sont pas rédigées à la main ce qui implique qu'elles doivent être écartées des débats ;
 - o elles sont subjectives, contestables et doivent, en outre, être replacées dans le contexte professionnel (absence d'expérience et surcharge de travail).

La SA E. fait valoir que :

- la CCT n° 109 n'est pas applicable lorsqu'il existe une procédure spécifique de licenciement et ce, même si elle n'est pas respectée par l'employeur :
 - la CCT d'entreprise des « warnings » prévoit une procédure spécifique en cas de licenciement ;
 - il est indifférent que Monsieur B. soit exclu de son champ d'application ;
- le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et est lié aux aptitudes et au comportement de Monsieur B. :
 - au cours de l'année 2018, la qualité du travail de Monsieur B. a nettement diminué : il ne s'est pas montré à la hauteur des attentes liées à la fonction de « Product Business Analyst » et ne semblait plus motivé :
 - o l'évaluation de l'année 2018 fait état d'un manque de performances ;
 - o des manquements ressortent également du courriel d'E. D. du 6 décembre 2018 ;
 - elle a mis en place différentes mesures afin d'accompagner Monsieur B. dans l'amélioration de ses performances (possibilité de suivre des sessions de coaching, diminution de la charge de travail) ;
 - toutefois, Monsieur B. n'a pas fait preuve d'améliorations significatives et suffisantes de sorte qu'il n'atteignait pas le niveau requis les divers manquements constatés en 2019 ressortent des témoignages de Madame T. et de Monsieur V. d. V. ;
 - le manque de support et de formation dont fait grand cas Monsieur B. entre en contradiction avec les pièces du dossier :
 - o la fonction de « Product Business Analyst » s'inscrivait dans la continuité des rôles que Monsieur B. avait exercé auparavant ;

- o les réunions avec son supérieur direct auraient dû lui suffire pour assurer le suivi des dossiers ;
 - o Monsieur B. ne s'est pas plaint in tempore non suspecto d'un manque d'accompagnement ;
 - o Monsieur B. a bénéficié de formations ;
 - o Monsieur B. disposait de la possibilité de prendre contact avec plusieurs personnes de référence à des fins d'assistance ;
- la charge de travail ne dépassait pas la charge de travail normale liée à la fonction :
- o Monsieur B. mettait plus de temps que nécessaire à l'exécution de ses tâches ;
 - o lorsque Monsieur B. lui a fait part de son incapacité à assumer certains dossiers, elle l'a déchargé de plusieurs projets ;
 - o Monsieur B. ne réalisait jamais d'heures supplémentaires.

3.2. Décision du Tribunal

3.2.1. Principes

L'article 2, §3, de la CCT n° 109 dispose :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail.

Elle ne s'applique pas non plus, aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel »

L'article 8 de la CCT n° 109 dispose que :

« 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 ».

Le commentaire de cet article renseigne que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. (...) »

Ainsi, le licenciement est manifestement déraisonnable :

- s'il survient pour 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 ;
- ou s'il a lieu pour de tels motifs mais qu'il n'aurait jamais été décidé, dans les mêmes circonstances, par un employeur normal et raisonnable.

L'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Quant à la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 dispose que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

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

-11 appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

L'article 10, ter tiret vise tant l'hypothèse où l'employeur a communiqué spontanément les motifs de la rupture que celle où l'employeur a communiqué d'initiative les motifs du licenciement.

L'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il a communiqués ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier, faute de quoi le licenciement sera considéré comme manifestement déraisonnable.

Si l'employeur apporte cette double preuve, le travailleur doit prouver que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Chaque partie doit collaborer à l'administration de la preuve.

3.2.2. Leur application

3.2.2.1. Quant à l'application de la CCT n° 109 —

La CCT n°109 est applicable.

En effet, l'exclusion prévue par l'article 2, §3, de la CCT n° 109 ne concerne que travailleurs « pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

Le texte est clair et ne souffre aucune interprétation.

Contrairement à ce qu'affirme la SA E. , il ne vise pas les travailleurs occupés par une entreprise au sein de laquelle existe une procédure spécifique de licenciement qui ne leur est pas applicable.

Or, en l'espèce, le Tribunal a décidé que Monsieur B. ne rentrait pas dans le champ d'application de la procédure spéciale de licenciement prévue par la CCT d'entreprise du 28 juin 1993.

Monsieur B. n'est donc pas concerné par l'exclusion de l'article 2, §3, de la CCT n° 109.

3.2.2.2. Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

La SA E. a communiqué les motifs du licenciement dans les formes et les délais à Monsieur B. .

Chaque partie assume donc la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

La SA E. doit prouver la réalité des motifs qu'elle a communiqués à Monsieur B. ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier.

Il n'est pas contesté que Monsieur B. a donné satisfaction à la SA E. dans le cadre de ses anciennes fonctions.

Ce n'est cependant pas parce qu'un travailleur a correctement travaillé pendant de nombreuses années qu'il en sera indéfiniment ainsi, a fortiori s'il change de poste.

Il est, par conséquent, inutile d'inviter la SA E. à produire les évaluations de Monsieur B. antérieures à sa nouvelle affectation.

La SA E. expose que, dans le cadre de nouvelles fonctions, Monsieur B. n'a pas fait preuve de la même implication que par le passé et n'a pas été à la hauteur des attentes légitimes de son employeur.

Les parties ont longuement conclu sur les différents griefs soulevés par la SA E. à l'encontre de Monsieur B. .

Quel que soit le caractère vraisemblable des explications qui lui sont fournies, le Tribunal ne peut statuer que sur base des pièces qui lui sont soumises.

La SA E. dépose une évaluation, un courriel et deux attestations.

Le Tribunal estime qu'il ne convient pas d'écarter le courriel, de Monsieur D. à Monsieur B. , du 6 décembre 2018, au motif qu'il n'était pas connu de Monsieur B. avant son dépôt et que les deux attestations de Monsieur V. D. V. et de Madame T. peuvent également être retenues nonobstant le fait qu'elles sont dactylographiées (toutes deux contiennent bien la mention selon laquelle leurs auteurs ont connaissance du fait qu'une fausse attestation les expose à des sanctions pénales).

Premièrement, les deux parties se basent sur l'évaluation annuelle en assurant qu'elle soutient leurs thèses respectives.

L'évaluation des performances de l'année 2018 reprend tout d'abord les commentaires du travailleur qui explique qu'il a dû gérer de nombreux projets, en sus de ses dossiers en cours, a dû intégrer des sujets inconnus, a reçu une formation et un soutien limités et n'a pas pu prendre en charge certaines demandes, ce qui a engendré un sentiment de frustration dans le chef des personnes engagées dans les projets mais qui estime avoir fait preuve de flexibilité et d'adaptabilité :

« Après 4 mois dans la fonction PBA en 2017, j'ai continué en tant que PBA, principalement pour Collateral Management, en 2018.

Durant l'année, j'ai passé en revue un nombre important de projets, reprenant d'importants dossiers de collègues qui partaient, en plus de mes dossiers en cours.

En pratique, j'ai couvert partiellement ou totalement ce qui suit, avec jusqu'à 7 projets / missions en parallèle par moments : ECR prioritization (réunions) CMR + TPBR, TSL en ESES (DBSD, HLBR, DBR f/u, Rollout, ROC/RAC), Custodian Mode' (réalisation du HLBR, Description du service, évaluation des risques, support aux analyses BA), DEGL sub pour FED (DBSD, suivi de l'exécution du projet), FITA's (Dirty Price, intégration W4, CM pour T2S CSD's, ReUse, BATM journée opérations), Brexit (flexible dans la reprise), SelfSelect (en ce compris Performance, Risques, etc...), Liquidity Stress.

Ceci a impliqué une intégration rapide sur des sujets inconnus (OTCD, flux de gestion de contrats, DEGCL, Liquidité, Seselect, ...) et a impliqué de se mettre à niveau pour produire dès analyses et apporter du soutien sur les nouveaux sujets, avec un relai, une formation et un soutien limité.

Ceci a mené à des frustrations sévères dans la mesure où je pouvais à peine creuser et maîtriser chacun de ces sujets. Ceci a également mené à devoir régulièrement « éteindre des feux » et creuser les détails spécifiques d'un projet/produit sans maîtriser la vision globale comme je n'ai pas participé à la définition du projet. J'ai également dû apprendre des procédures nouvelles (et changeantes) (ROC/RAC, FITA, Agile HLBR, etc...) avec peu de documentation et de support.

En faisant ça, j'ai dû remettre en question les nombreuses demandes que je recevais des personnes impliquées dans les projets pour agir là où l'implication du rôle de PBA était incertaine. En particulier, dans l'évaluation des risques opérationnels, la définition d'une Description de Services pour Ops, l'étendue de mon rôle dans le procédé ECR, les aspects opérationnels de l'évaluation des risques,... Même si j'ai porté une attention particulière à la validation par mon management de chaque décision, de ne pas prendre en charge certaines demandes, il y a eu un sentiment de la part des personnes engagées dans les projets que trop souvent, j'hésitais où refusais d'accepter leurs demandes. C'est malheureux, et très frustrant pour moi autant que pour eux. Toutefois, il n'était pas possible que je dépasse les rôles et responsabilités de PBA compte tenu de la charge de travail nécessaire et de la flexibilité dont j'ai fait preuve cette année (sur un régime de travail 4/5ème, qui plus est).

Toutefois, je pense avoir réussi à produire une analyse qualitative et avoir montré une flexibilité et une adaptabilité exceptionnelle en gérant ce nombre important de demandes en parallèle.

S'il est vrai que je crois que cela faisait partie de mon rôle de mettre des limites sur ce que, en qualité de PBA, j'étais prêt à prendre en charge, je pense également que je dois trouver une façon plus appropriée de formaliser cela vis-à-vis des personnes impliquées dans les projets, potentiellement avec l'aide ou le support de mon management ».

Ensuite, l'évaluation renseigne les commentaires du Manager, Monsieur B. , qui reconnaît les qualités de Monsieur B. (compétences analytiques, capacité à gérer des dossiers complexes, flexibilité et ouverture) mais pointe également certaines lacunes dans l'exercice de ses nouvelles fonctions à savoir des difficultés à assumer et à gérer la charge de travail impliquée par sa nouvelle mission :

« Au fur et à mesure des années, G. a construit une expertise commerciale et technique étendue dans le domaine du management collatéral. Il a de bonnes compétences analytiques et est capable de gérer des dossiers complexes.

Durant l'année, Grégory a été assigné sur des multi-projets (...). Les défis étaient de reprendre ces projets d'autres personnes, à différentes étapes dans le cycle de vie des projets. Il a également conduit quelques FITAs et a apporté du support pour gérer les priorités des ECRs dans les domaines de Settlement et Collatéral management. Il est vrai de dire que ces multiples missions durant l'année demandaient une certaine flexibilité, la capacité d'assumer davantage de responsabilités en parallèle sur plusieurs projets.

Il s'est montré flexible et disponible pour discuter, et ouvert et volontaire à une discussion constructive, mais a éprouvé des difficultés avec la quantité de travail impliquée dans sa mission. Il a demandé de la guidance dans son rôle de PBA pour être en mesure de gérer la charge de travail, ce qui a mené à certaines incompréhensions sur ce qui était attendu de lui. Sur la base de cette information, G. a limité son implication de manière à pouvoir avancer sur plusieurs dossiers en parallèle, plutôt que de remettre en question les délais afin d'être en mesure de passer suffisamment de temps sur chaque dossier. Ceci a mené à certaines frustrations de la part des personnes impliquées dans les dossiers. En conséquence de son comportement, les gens n'ont plus demandé son assistance ou sa contribution, dans la mesure où ils sentaient que cela n'apportait plus aucune plus-value.

G. a toutes les compétences requises pour réaliser un bon travail en tant que PBA. Il devrait tirer parti de ces compétences pour améliorer son efficacité et s'approprier davantage de responsabilités dans ses dossiers. Il pourrait améliorer ses performances en travaillant sur les points suivants :

Développer un état d'esprit positif, croire en lui, en ce qui est possible plutôt que d'uniquement voir les contraintes :

- Assumer et prendre ses responsabilités pour son rôle (et identifier quel arbitrage est nécessaire le cas échéant);
- Eviter le mode de réaction défensif et l'approche consolidée et contribuer (pro)activement aux projets ;
- Eviter la complaisance et montrer une volonté à apprendre, contribuer et progresser;
- Préparer les réunions et participer activement en apportant sa valeur ajoutée
- Organiser l'effort dans la bonne fréquence, en se concentrant d'abord sur la clarification et la division des besoins avant de chercher la solution commerciale.

En agissant de cette manière, la perception des personnes impliquées et la qualité du travail seraient améliorées de manière significative: la valeur ajoutée et contribution- clé de G. serait reconnue et appréciée de toutes les personnes impliquées ». (Traduction libre déposée par la partie défenderesse. Souligné par le Tribunal).

Cette évaluation n'est pas aussi positive que le soutient Monsieur B. .

Il n'en ressort pas de manière évidente que les problèmes rencontrés par Monsieur B. étaient liés à une charge de travail excessive mais-plutôt, à lire son supérieur, à gérer efficacement la charge de travail qu'impliquaient les responsabilités de « Product Business Analyst ».

Deuxièmement, le courriel de Monsieur D. du 6 décembre 2018 confirme les griefs retenus par Monsieur B. à l'encontre du travail fourni par Monsieur B. à savoir un manque de préparation, de proactivité et prise de responsabilités :

«- En ce qui concerne l'OTCD, pour le FITA, il n'est pas venu préparer. Nous avons trois vagues derrière nous, des tonnes de présentations clients, une page web, un guide d'embarquement et il n'avait aucune idée du processus.

- Nous avons remarqué à plusieurs reprises qu'il n'a pas de réponse lorsque nous lui posons une question. Ce n'est pas un problème mais il ne propose jamais d'enquêter et de revenir => domaine à améliorer Oser postposer éviterait de devoir réouvrir certains sujets ;

Le document ROC de la TSL dans l'ESES était de très mauvaise qualité, nécessitant de nombreuses révisions. Il a pris quelques extraits d'autres documents (rédigés par d'autres personnes) et n'a pas pris le temps de résumer les risques et d'expliquer le contexte. Il s'agissait souvent de copier-coller à l'aveugle (...);

Il attend parfois trop longtemps la contribution des parties prenantes alors qu'il pourrait commencer plus tôt ses activités avec des éléments connus, par exemple ROC, rétro fit des commentaires;

- Nous ne pouvons pas tirer parti de sa longue expérience en matière de gestion des garanties, même dans le cadre d'Easyway. Nous nous sommes même parfois demandé s'il travaillait sur le CM. Parfois, pire encore, il oublie même ce qu'il a décrit dans son DBSD/I-11. et ne peut pas clore les points déjà longuement discutés dans le passé ,
- Il ne prend pas suffisamment de responsabilité. Il semble toujours surpris lorsqu'on lui demande de faire quelque chose dans le cadre de son rôle, Il dit souvent "Je dois faire ça ? Je n'en suis pas conscient". Nous avons l'impression qu'il attend que les gens entreprennent ses démarches ». (Traduction libre déposée par la partie défenderesse. Souligné par le Tribunal)

Troisièmement, le témoignage de Monsieur V. D. V., également relatif à l'année 2018, fait état d'un manque de motivation, d'implication et de respect des délais fixés de commun accord :

« J'ai travaillé avec G. B. en 2018 sur un projet dénommé « Custodian Model ».

J'étais le chef de projet affecté à ce projet. Quand G. a commencé sur le projet, il a repris le travail d'un PBA qui quittait le département. PBA est l'une des fonctions- clés du projet et il est attendu du PBA qu'il soit un leader dans le projet : piloter le contenu commercial et diriger, avec le sponsor, la direction du projet et les principales parties prenantes dans le reste de l'organisation.

G. a sans cesse eu du mal à rencontrer les deadlines sur lesquelles nous nous étions mis d'accord, et a toujours tenté de limiter l'effort qu'il devait consacrer. A titre d'exemple, Collateral Operations a indiqué pendant plusieurs mois que la « description du service » n'était pas claire. Il ne s'agissait pas d'un objectif standard dans notre projet « Life Cycle » et dès lors, G. estimait que ce n'était pas sa responsabilité de le réaliser ou d'y contribuer. Il n'a pas non plus trouvé une solution avec Operations en ce qui concerne la manière dont il pouvait être répondu au problème derrière cette demande. Cela a juste abouti en une lutte éternelle entre PBA et l'équipe Operations, ce qui a impacté la qualité générale du projet.

G. est un très chouette gars, mais il semblait qu'il « suivait juste le mouvement ». J'ai toujours eu le sentiment qu'il faisait son travail quotidien juste pour obtenir son salaire, mais qu'il n'était jamais vraiment motivé».

Ainsi, les pièces produites par la SA E. convergent et établissent à suffisance qu'en 2018, Monsieur B. n'a pas donné satisfaction à son employeur dans le cadre de ses nouvelles fonctions et que le problème ne se résumait pas à la charge de travail.

Quatrièmement, l'attestation de Madame T. , concernant l'année 2019, met en lumière un manque d'investissement et d'amélioration des performances.

« J'ai repris l'équipe PBA Collateral en mars 2019, et de ce fait suis devenue la responsable hiérarchique de G. B. . Le « management collatéral » était un domaine complètement nouveau pour moi, tandis que G. avait travaillé dans ce domaine dans le cadre de fonctions précédentes, ainsi que comme PBA pendant plusieurs années, de sorte qu'il disposait de connaissances commerciales dont je ne disposais pas.

Son responsable précédent m'avait fait part du feedback sur ses performances de 2018 et sur le fait que nous lui offrions une seconde chance.

Durant les premières discussions avec G., il s'est plaint du fait que durant les deux dernières années, on avait régulièrement changé ses tâches et on lui avait donné de nombreuses missions en parallèles, tout en ne recevant pas suffisamment de formation. J'avais répondu que je m'engageais à ne pas lui donner de multiples missions en parallèle, et à le laisser affecté à son projet principal (le « Custodian model ») jusqu'à la fin. J'avais également proposé d'organiser des sessions de coaching mensuelles qui l'aideraient à aborder toute question sur laquelle il voudrait de l'aide (j'ai personnellement réservé les sessions). En résumé, nous nous étions mis d'accord sur les nouvelles règles du jeu.

Dans le courant de l'année, je n'ai pas vu suffisamment d'améliorations de ses performances, ce qui a mené à la décision de licenciement.

Evaluation de mi-année (été) : dans l'évaluation de mi-année, j'ai demandé à G. comment il se sentait dans son job de PBA. Sa réponse était : je ne me sens pas encore à l'aise dans ma fonction. Il revenait sans cesse sur les années précédentes (tâches multiples). Je lui ai dit que le passé appartenait au passé, et que sa seule tâche à ce moment-là était le projet custodian mode) (poursuite du travail commencé en 2018). Quand je lui ai demandé ce qu'il faisait pour remédier à la situation, sa seule réponse était : j'ai besoin de plus de temps. Je lui ai aussi demandé si la fonction de PBA lui permettait de se développer ou s'il avait d'autres aspirations de carrière. Sa réponse était vague, il a mentionné qu'il aimait la gestion du personnel qu'il avait dans son rôle de responsable BA plusieurs années auparavant. Il n'a pas montré une volonté d'agir afin d'améliorer les choses. Je lui ai dit que ses interlocuteurs avaient vu quelques légères améliorations comparé à 2018 (ce qui prouvait que la limitation à une seule mission aidait), mais que ses performances n'étaient toujours pas au niveau attendu de la part de quelqu'un de son ancienneté.

Dans le projet custodian mode, G. était, entre autres, en charge du dossier d'évaluation des risques devant être présenté devant le Comité des risques. Après une première présentation en mai, il devait présenter une mise à jour sur plusieurs questions en suspens au Q4. G. n'a pas été en mesure de venir à bout de cette mission à temps. Il ne cessait de se plaindre qu'Operations revenait sans cesse avec de nouveaux sujets, et ne parvenait pas à comprendre ces sujets, évaluer s'ils représentaient des risques importants et identifier les solutions, —requis. Il était supposé être l'expert dans le service à l'époque, mais revenait constamment sur le fait qu'il n'était pas au départ du projet. Note : quand le follow-up du projet a été réaffecté à un de ses collègues cette année (contractor-même niveau), cette personne (nouvelle sur le projet) est parvenue à comprendre les sujets en suspens, articuler les risques et coordonner l'implémentation des actions requises.

Durant l'année, j'ai demandé à Grégory de coordonner la priorisation des petits développements IT (dénommés ECRs) avec Product Management, et ensuite avec Operations et Commercial. Sa réponse était que cela ne faisait auparavant pas partie du rôle de PBA. J'ai expliqué qu'il s'agissait en effet d'une nouvelle direction que je souhaitais faire prendre à l'équipe. Il l'a fait avec réticence et comme s'il s'agissait d'une tâche administrative, à savoir en récoltant les points de vue des Product Managers et ensuite en partageant la liste avec Ops et Commercial. Il n'a pas fait l'investissement de comprendre un minimum le contenu, les moteurs des priorités et l'impact d'accomplir cette mission à une certaine période ou plus tard. Par conséquent, dans le cadre de la priorisation croisée avec Ops et Commercial, Il n'a pas pu défendre correctement les points de vue de Product et à même accepté que les priorités- de Product soient changées sans en avertir le Product Management.

Sessions de coaching: G. a régulièrement refusé ces demandes de sessions en raison de conflits avec d'autres réunions, plutôt que de suggérer de les refixer. Sur la base de ses refus, j'ai ensuite annulé les réunions (afin de libérer mon propre agenda pour d'autres questions). Durant la dernière session que nous avons eue en automne, il m'a demandé de lui réexpliquer la direction et les comités de Collateral. Je lui ai dit que ce n'était pas censé être l'objectif de ces sessions, mais ai tout de même procédé à l'explication complète. Après 30 minutes, je lui ai demandé s'il avait une autre question/sujet à aborder, ce à quoi il a répondu non et nous avons mis fin à la réunion.

De manière générale, Grégory n'a pas fait preuve du dynamisme attendu d'un niveau de fonction supérieur 6. »

Ainsi, nonobstant une redistribution de certains dossiers au sein de l'équipe, la supérieure hiérarchique de Monsieur B. a estimé que les performances de ce dernier n'atteignaient pas le niveau attendu et qu'il manquait de motivation.

La SA E. établit avec un degré suffisant de vraisemblance la réalité des motifs qu'elle a communiqués ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier.

De son côté Monsieur B. ne dépose aucune attestation étayant sa thèse.

Les pièces sur lesquelles il se fonde sont : son évaluation de 2019 déjà examinée par le Tribunal, des extraits d'un carnet de note et une grille de projets sur lesquels il travaillait qui ne sont pas de nature à établir ses affirmations.

Alors qu'il soutient avoir effectué de nombreuses heures de travail au-dessus de l'horaire normal, il ne ressort d'aucune pièce qu'il aurait presté des heures supplémentaires.

Plus précisément, Monsieur B. ne démontre pas que les motifs invoqués par l'employeur seraient inexistantes ou ne seraient pas en lien causal avec le licenciement et que la rupture contractuelle aurait été décidée pour un autre motif (à savoir en raison de son âge-voir ci-dessous) ou que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Monsieur B. ne prouve pas que son licenciement serait manifestement déraisonnable.

Sa demande n'est pas fondée.

4. Quant à la discrimination fondée sur l'âge

4.1. Position des parties

Monsieur B. assure que son licenciement est discriminatoire car le motif réel du congé est lié à son âge et à la volonté de faire des économies salariales.

La SA E. déclare que Monsieur B. n'établit aucun fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination alors qu'elle démontre n'avoir commis aucun acte discriminatoire et que le licenciement de Monsieur B. était fondé sur ses performances.

4.2. Décision du Tribunal

4.2.1. Principes

L'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute discrimination en matière d'emploi sur base de plusieurs critères :

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ».

L'article 5, §2, 3° explique le champ d'application de la loi :

« § 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° (...)

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».

L'article 14 de la loi prohibe toute discrimination sur base des critères protégés.

Les articles 7 à 13 concernent les motifs de justification.

Ainsi, conformément à l'article 12, §1er, « En matière de relations de travail (..) une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.».

L'article 18 traite de l'indemnisation du préjudice, il prévoit notamment que la victime a le choix entre une indemnisation forfaitaire équivalent à six mois de rémunération brute et une indemnisation correspondant au dommage réellement subi.

L'article 28, §1er de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve :

« §1er. Lorsqu'une—personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Par conséquent, la charge de la preuve s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le Tribunal rappelle qu'il ne peut tirer une présomption que d'un fait prouvé, avec un degré raisonnable de certitude et non pas seulement d'un fait allégué.

4.2.2. Application

Le Tribunal a décidé que la SA E. établissait que le licenciement était fondé sur les aptitudes ainsi que sur le comportement de Monsieur B. et n'était pas manifestement déraisonnable.

Cela implique qu'il n'est pas fondé sur un autre motif « inavouable » comme son âge, son ancienneté et son coût salarial.

A cet égard, la SA E. a déposé des extraits des informations sociales transmises au Conseil d'entreprise pour les années 2019 et 2020 ainsi que la Dimona pour ces mêmes années (dont les données sont compatibles) de sorte qu'il n'est pas utile qu'elle soit condamnée à déposer, en outre, les extraits du registre du personnel de 2019 et 2020 afin de déterminer les travailleurs et l'âge des travailleurs licenciés et les travailleurs et l'âge de ceux engagés.

Le Tribunal souligne que Monsieur B. , né le 7.7.1971, était âgé de 48 ans au moment de la rupture du contrat de travail et que :

- en 2019, la tranche d'âge 46-50 ans représentait 19,45 % du personnel soit la tranche d'âge la plus représentée après les 41-45 ans (21,36 %)
- en 2020, la tranche d'âge 46-50 ans représentait 19,43 % du personnel soit la tranche d'âge la plus représentée après les 41-45 ans (20,69 %). (Informations sociales transmises au Conseil d'entreprise). —

Le fait que l'âge moyen des travailleurs soit passé de 43,59 ans en 2019 à 43,54 ans en 2020 traduit une légère baisse non significative qui ne trahit pas l'existence d'une discrimination basée sur l'âge étant entendu qu'au sein de la société l'âge moyen des travailleurs augmente sans discontinuer depuis, à tout le moins, 2010 (en 2010, l'âge moyen était de 38,79 ans et en 2018, il était de 43,27 ans).

En outre, en 2019, la SA E. comptait 274 travailleurs (sur 1.409) de 46 à 50 ans et en 2020, elle en comptabilisait 294 (sur 1.513) dans la même tranche d'âge.

En 2019, 3 travailleurs de plus de 45 ans et de moins de 50 ans ont été licenciés (sur 28 licenciements) et en 2020, 2 travailleurs de plus de 45 ans et de moins de 50 ans ont été licenciés (sur 10 licenciements).

Alors que la SA E. démontre que Monsieur B. ne répondait pas à ses attentes dans sa dernière fonction, aucun élément du dossier ne permet de présumer que le licenciement de Monsieur B. serait lié à son âge.

La demande est non fondée.

5. Quant au bonus de performance 2019

5.1. Position des parties

Monsieur B. prétend au bonus pour l'année de performance 2019 :

- le bonus n'est pas une libéralité mais de la rémunération due en contrepartie du travail presté ;
- depuis 1999, il a reçu ce bonus qui est devenu un droit acquis (usage) indépendamment de la clause du contrat (devenue obsolète);
- l'octroi et la détermination du bonus ne sont pas discrétionnaires mais sont constitués de deux montants bruts (le « Total incentive award » et « Executive Pension plan ») ainsi que d'un montant net (le « Tax free bonus »);
- il a droit à un bonus égal à la moyenne des 5 dernières années ;
- la clause de libéralité ne peut pas être invoquée par l'employeur qui n'a pas indiqué avant le licenciement qu'aucune somme ne serait attribuée pour l'année en cours à titre de libéralité.

La SA E. soutient qu'aucun bonus n'est dû pour 2019 :

- l'article 3-du contrat de travail prévoit que les bonus constituent des libéralités et sont accordés sur une base discrétionnaire ;
- le point 3.3. du règlement de travail rappelle cette règle selon laquelle le bonus constitue une libéralité et que l'employeur se réserve le droit de le modifier, voire de le supprimer à tout moment ;
- les informations relatives au bonus disponibles sur l'intranet précisent également que le plan bonus est discrétionnaire et que le bonus n'est pas payé aux travailleurs qui ne sont plus en service le jour où la société adresse aux travailleurs une lettre confirmant l'octroi d'un bonus (fin février) et cette règle ne constitue pas un critère arbitraire ;
- la condition d'être en service est valable (dans la hiérarchie des sources, le contrat de travail est supérieur à l'usage).

5.2. Décision du Tribunal

Le Tribunal estime que :

- la condition d'être en service au moment de l'octroi ou du paiement d'une rémunération variable est régulière, ne constitue pas une condition purement potestative et n'est pas contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 (en ce sens, TT Bruxelles, 19 avril 2020, R.G. 19/4490/A, produit par la défenderesse) ;
- toutefois, l'intention d'échapper au paiement est une faute au sens de l'article 1178 du Code civil et s'il apparaît que l'employeur a voulu échapper au paiement de la prime ou de la rémunération variable, la condition sera réputée accomplie ;
- une clause de libéralité peut valablement être insérée dans un document contractuel avec effet que l'employeur ne sera pas tenu pour l'avenir même si l'avantage a été accordé de manière stable et constante car l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit que le contrat de travail est supérieur à l'usage dans la hiérarchie des sources.

En l'espèce :

- l'article 3 du contrat de travail de Monsieur B. prévoit : « Il est expressément convenu entre les parties que toutes autres gratifications que l'employeur pourrait éventuellement allouer, dont notamment le bonus, le plan de pension complémentaire et tous autres avantages éventuels, bien connus et acceptés par l'employé, constituent des libéralités définies par le siège social de la banque à New York qui se réserve le droit de les modifier voire même de les supprimer sans qu'il ait à s'en justifier » ;
- l'article 3.3. du Règlement de travail dispose :
« E. SEMV peut octroyer un Group Bonus qui constitue une libéralité et se réserve le droit de le modifier, voire de le supprimer à tout moment. (...) L'octroi du Group Bonus durant plusieurs années ne fera pas naître un usage et n'entraînera aucun droit à un tel Group Bonus pour l'avenir » ;
- les informations reprises sur l'intranet de la société mentionnent :
« Vous pouvez être éligible à entrer en considération pour le paiement d'un bonus en application du plan de bonus que gère E. . Il s'agit d'un plan discrétionnaire soumis tant à votre performance qu'à celle de l'entreprise et qui peut être modifié à tout moment » ;
« Si vous n'êtes plus employé par nous ou si vous êtes en préavis (soit donné ou reçu par vous) le « jour de la lettre » (la date à laquelle nous vous disons le montant du bonus que vous allez recevoir (si vous en recevez un), vous ne serez pas éligible à recevoir un quelconque bonus. » (Traduction libre opérée par la partie défenderesse)

Ainsi, contrairement à ce que soutient Monsieur B. :

- le paiement d'un bonus depuis 1999, ne lui permet pas de se prévaloir d'un usage supplantant la clause du contrat de travail ;
- le fait qu'il n'était plus en service le jour de la « lettre » communiquant le montant du bonus à recevoir est pertinent ;
- il n'est pas démontré qu'il aurait été licencié en décembre 2019 notamment en vue d'éviter le paiement du bonus.

La demande n'est pas fondée.

6. Quant au pécule de vacances

6.1. Position des parties

Monsieur B. réclame le paiement de 8 jours de congés en faisant valoir que :

- en 2019, il avait droit à 16 jours de congés légaux, 3 jours de RTT, 4 jours de congés extralégaux « autres », et 5 jours d'ancienneté soit 28 jours ;
- il n'a pris que 20 jours de congés ;
- les 3 jours de congés RTT sont dus en contrepartie du travail effectué ;
- les jours de congés extralégaux sont dus car le SA E. ne prouve pas lui avoir laissé une possibilité effective de prendre ces congés. (CJCE, arrêt M.-P. c. S., 6 novembre 2018, C-684/16, EU:C:2018/874 et TT Liège, 6 novembre 2020, RG 18/1747/A, www.Terralaboris.be)

La SA E. soutient que, compte tenu de l'ordre de priorité fixé par le règlement de travail :

- Monsieur B. avait épuisé ses 16 jours de congés légaux ;
- Monsieur B. avait également épuisé ses 3 jours de RTT ;
- les jours restant sont des jours de congés extra-légaux qui ne sont pas rémunérés en cas de sortie de service.

6.2. Décision du Tribunal

6.2.1. Principes

Jour de repos compensatoire

La rémunération afférente aux jours de repos compensatoire non pris avant la fin du contrat de travail doivent être payés.

Il s'agit d'une rémunération due en contrepartie du travail effectué.

Jours extralégaux

La réglementation belge sur les vacances annuelles ne s'applique pas aux congés extralégaux qui sont régis par leurs modalités d'octroi (convention individuelle, convention collective, règlement de travail).

L'arrêt de la CJUE sur lequel se fonde Monsieur B. (M.-P.) pour appuyer ses prétentions concerne le congé annuel payé d'au moins 4 semaines visé par la directive 2003/88/CE.

Il n'y a pas lieu d'appliquer cette jurisprudence aux congés extralégaux.

Le travailleur qui souhaite entendre son ancien employeur condamné à lui payer les congés extralégaux non épuisés au moment de son licenciement, doit établir que ce dernier avait pris l'engagement de convertir les congés extralégaux non pris sous forme de rémunération.

6.2.2. Application

La SA E. dépose un extrait de son règlement de travail selon lequel il y a un ordre d'épuisement des congés : « vacances légales, vacances jeunes, jours de repos compensatoires, vacances extra-légales ». (Article 6.4 du Règlement de travail)

Dès lors, Monsieur-B. avait épuisé ses jours de congés légaux et ses jours de RTT

La SA E. ne doit pas payer les jours extralégaux non pris avant la rupture du contrat.

La demande est non fondée.

7. Quant à l'exécution provisoire et au cantonnement

Les jugements définitifs sont en principe exécutoires par provision, nonobstant appel et sans garantie.
(Article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire)

Le cantonnement reste de droit. (Articles 1403 et 1404 du Code judiciaire)

L'interdiction de cantonner est une exception.

Il n'y a aucune raison d'exclure ni l'exécution provisoire ni le cantonnement.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement ,

Dit la demande recevable et partiellement fondée comme suit :

Condamne la SA E. à payer à Monsieur B. la somme de 2.972,09 € bruts à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, sous déduction des retenues légales ;

Condamne la SA E. aux intérêts au taux légal sur ce montants brut à dater du 19 décembre 2019 et octroie la capitalisation des intérêts à dater du 9 avril 2020.

Compense les dépens, chaque partie supportant les siens.

Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Nathalie SLUSE,	Juge,
Luc PILOY,	Juge social employeur,
Catherine LARSIMONT,	Juge sociale employeuse,

Et prononcé en audience publique du 24 décembre 2021 à laquelle était
Présent :

Nathalie SLUSE, Juge,
assisté par Ikrame AL MOLAHED, Greffière.

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Madame Catherine LARSIMONT, juge sociale employée est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.