



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

23 mai 2023

Numéro du rôle

2020/AB/194

Décision dont appel

18/644/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. HAMON RESEARCH-COTTRELL, BCE 0401.881.292, (en sa qualité de) curateur, Maître Xavier Ibarrondo, 1400 Nivelles, Rue du Panier-Vert, 70 ;

Appelante,

représentée par Maître Xavier I., avocat à Nivelles.

contre

Monsieur Jean-Marc L., NRN, domicilié à

Intimé,

comparaissant en personne assisté par son conseil, Maître Laurence D., loco Maître Dominique C., avocat à Watermael-Boitsfort.

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Le Groupe HAMON est composé de plusieurs sociétés dont notamment :

- La S.A. Hamon Research-Cotrell (ci-après dénommée HRC)
- La S.A. Hamon d'Hondt (ci-après dénommée Hamon d'Hondt)

2.

Monsieur L. est entré au service de Hamon d'Hondt en Belgique le 19 novembre 1990, en qualité de CAD Engineer et ce dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De 1994 à 1998, il exercera la fonction de Project Engineer.

De 1998 à 2001, il exercera la fonction de Project Manager.

3.

En 2001 le contrat de travail de Monsieur L. est transféré vers HRC.

De mai 2001 à janvier 2011, il exercera la fonction de Project Manager.

De février 2011 à juillet 2011, il exercera la fonction de Deputy Operation Manager.

D'août 2011 à janvier 2013, il exercera la fonction de Head of Contract Exécution.

4.

En janvier 2013, Monsieur L. est détaché au sein de Hamon d'Hondt, en France.

La mission avait une durée prévue de 5 ans.

Cependant, ce détachement ne sera jamais formalisé.

5.

De janvier 2013 à octobre 2015, Monsieur L. a exercé la fonction de Project Manager, et ensuite Head op Project Manager.

A partir d'octobre 2015, Monsieur L. devient Director Supply Chain.

En 2016, s'y ajoute la fonction de Head op Purchase.

A partir de janvier 2017, Monsieur L. devient membre du Comité de Direction de Hamon d'Hondt.

6.

Par courriel du 4 août 2017 à la directrice des ressources humaines de HRC, Monsieur L. sollicite des informations quant à son avenir, en perspective de la fin de sa mission au sein de Hamon d'Hondt, prévue en janvier 2018.

La directrice des ressources humaines ne réserva aucune suite à cette demande.

Par courriel du 24 octobre 2017, Monsieur L. sollicite à nouveau de la directrice des ressources humaines, des informations quant à son avenir professionnel au sein de HRC.

Par courriel du 11 janvier 2018, Monsieur L. informe HRC que Hamon d'Hondt lui a notifié la fin de sa mission, par courrier du 21 décembre 2017 et que celle-ci était prévue dans le courant du mois de mars 2018.

Par courriel du 15 janvier 2018, la directrice des ressources humaines de HRC demande à Monsieur L. de lui laisser quelques jours afin d'en discuter en interne. Par ailleurs, il lui est demandé de transmettre son « cv actualisé ».

En date du 9 mars 2018, Monsieur L. transmettra son cv à HRC.

Par courriel du 15 mars 2018, Monsieur Alexandre C. sollicite de Madame S., des informations quant à la situation actuelle de Monsieur L. et indique qu'une fonction d'Opérations Manager est exclue, de même que Supply Chain. Il indique que la seule fonction envisageable est celle de « Project Manager ».

Par courriel du même jour, Madame S. lui répond, en précisant notamment que la dernière fonction reprise sur sa fiche de salaire était Director Supply Chain.

Une réunion se tiendra le 19 mars 2018, en présence de Monsieur L., Monsieur C. et de Monsieur B..

Par courriel du 28 mars 2018, Monsieur L. écrit à Monsieur C. et Monsieur B. que suite à la restructuration du groupe Hamon, il ressortait de la réunion du 19 mars 2018 qu'aucun poste de management en accord avec ses compétences n'était à pourvoir au sein de HRC et que seuls deux postes pouvaient lui être proposés, à savoir Project Manager du côté opérationnel ou Bid Team Leader du côté de la vente.

Par ce courriel, Monsieur L. indique que ces deux fonctions constituent une rétrogradation par rapport au niveau de fonction et de responsabilité qu'il occupe actuellement.

Par courriel du 29 mars 2018, Monsieur B. répondant à Monsieur L., vante les mérites de la fonction de Bid Team Leader en lui indiquant que si une fonction managériale devait s'ouvrir au sein de HRC, il pourrait en être rediscuté. Monsieur L. est invité à se présenter sur son lieu de travail, en date du 3 avril 2018.

Par courriel du 2 avril à Monsieur B., Monsieur L. indique que la fonction proposée correspond à celle d'un Project Manager qu'il exerçait en 2001 et que cette fonction ne comporte aucun aspect opérationnel. Il conclut que cette fonction est une rétrogradation par rapport à sa fonction actuelle.

En date du 3 avril 2018, Monsieur L. expose que son employeur n'avait rien prévu tant sur le plan matériel que sur le plan du travail à accomplir.

Le même constat fut posé par Monsieur L. , en date du 4 avril 2018.

7.

En date du 4 avril 2018, Monsieur L. indique « avoir été ébranlé par les conditions de son retour » d'une part et d'autre part, s'être rendu chez son médecin traitant, qui a admis une incapacité pour cette raison jusqu'au 30 avril 2018 inclus.

En date du 5 avril 2018, Monsieur L. communique le certificat médical à son employeur.

8.

Par courrier du 16 avril 2018, le conseil de Monsieur L. dénoncera le constat de rétrogradation d'une part et d'autre part, mettra en demeure HRC de lui fournir le travail convenu (même fonction) et à défaut, en tirer les conséquences (licenciement).

Par courrier du 26 avril 2018, le conseil de HRC conteste le fait que la fonction de Bid Team Leader proposée serait constitutive d'une rétrogradation d'une part et d'autre part, il est

rappelé que HRC restait ouverte au dialogue dès lors qu'une fonction managériale existerait dans le futur.

9.

Par ce courrier, HRC rappelle l'obligation de Monsieur L. de reprendre la fonction de Bid Team Leader, à partir du 2 mai 2018.

10.

Par courrier du 14 mai 2018, le conseil de Monsieur L. indique qu'il a pu tester la fonction de Bid Team Leader et qu'il a pu constater qu'elle constitue bien une rétrogradation.

HRC est mise en demeure de fournir à Monsieur L. un travail, dont la fonction et les responsabilités, sont équivalentes à celui qu'il exerçait avant son retour.

11.

Par citation du 6 juin 2018, Monsieur L. introduit une procédure devant le Président du Tribunal du Travail du Brabant Wallon, siégeant en référé. Le dossier sera plaidé le 14 août 2018.

Par ordonnance du 21 août 2018, le Président dira la demande de Monsieur L. recevable et fondée. Il ordonnera à HRC de suspendre sa décision d'imposer à Monsieur L. la fonction de Bid Team Leader et de le réintégrer en son sein dans une fonction de niveau équivalente à celle qu'il exerçait au cours des dernières années jusqu'à ce que les parties aient trouvé un accord sur les conditions de travail ou jusqu'à ce que le contrat de travail ait pris fin par consentement mutuel, par décision judiciaire définitive ou qu'il ait été rompu unilatéralement. Cette décision est devenue définitive dès lors qu'elle a été signifiée le 11 septembre 2018 sans que HRC ne dépose une requête d'appel.

12.

En date du 3 août 2018, Monsieur L. dépose sa requête au fond.

13.

Par courriel du 31 août 2018, HRC, via son conseil, proposa à Monsieur L., une fonction de Head of Customer Service pour la France et le Benelux.

Par ce courriel, il est indiqué que cette fonction comprend un aspect managérial et qu'il correspond à un grade de « N-3 ». Il est également indiqué que Monsieur L. est attendu le 3 septembre 2018, en vue d'en discuter avec les responsables de HRC.

Par courriel du 7 septembre 2018, le conseil de Monsieur L. informe le conseil de HRC que la fonction proposée ne correspondait pas à la fonction précédemment exercée de par sa nature (fonction commerciale versus fonction opérationnelle) et de ses responsabilités (caractère limité de la dimension managériale en raison de la taille du département à développer).

Il est également fait reproche à HRC de ne pas lui avoir proposé un poste de Directeur Supply Chain ouvert au courant juillet 2018. Il est conclu que la fonction proposée l'a été pour les besoins de la cause, en vue de donner l'apparence de respecter la décision de justice. HRC est mise en demeure de fournir une fonction à responsabilité et de manager dans le secteur opérationnel, et ce pour le 14 septembre 2018 au plus tard.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Monsieur L. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre:

« Par ses dernières conclusions du 27/3/2019, Monsieur L. postule :

1) La résolution judiciaire du contrat de travail aux torts et griefs de la SA HRC

2) La condamnation de la SA HRC au paiement d'une somme de 301.579.31€ à titre de dommages et intérêts, en réparation de son préjudice matériel

3) La condamnation de la SA HRC au paiement d'une somme de 5.000€ à titre de dommages et intérêts, en réparation de son préjudice moral

4) La condamnation de la SA HRC aux frais et dépens de l'instance, dont les indemnités de procédure (Référé : 1.440€ et Fond : 8.400€). »

2.

Par un jugement du 17 décembre 2020, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

«

DIT la demande principale recevable mais partiellement fondée.

PRONONCE la résolution du contrat de travail liant les parties, aux torts et griefs exclusifs de la SA HAMON RESEARCH COTTRELL

DIT que cette résolution judiciaire opère à la date du prononcé de la présente décision

CONDAMNE la SA HAMON COTTRELL à payer à Monsieur Jean-Marc L. une somme de 300.000,00€ à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice tant matériel que moral, lui causé, de par les effets de la résolution judiciaire de son contrat de travail, outre les intérêts judiciaires au taux légal à dater du 3/8/2018, date de l'acte introductif d'instance.

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :

condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, dont les indemnités de procédure liquidée par la partie demanderesse :

Instance en référé : 1440€

Instance au fond : 8400€

condamne d'office la partie défenderesse au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).»

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

HRC a interjeté appel le 11 mars 2020 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre le 17 décembre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 mars 2020 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur L. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

HRC a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 avril 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

HRC demande de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre du 24 mars 2020 en ce qu'il a :

- prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur L. aux torts de HRC

- condamné HRC au paiement d'une somme de 300.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice tant matériel que moral causé de par les effets de la résolution judiciaire du contrat de travail, à majorer des intérêts à dater du 3 août 2018
- condamné HRC au paiement des frais et dépens de l'instance.

HRC demande de confirmer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre du 24 mars 2020 pour le surplus.

HRC demande de condamner Monsieur L. au paiement des dépens des deux instances au fond et de la procédure en référé, en ce compris les indemnités de procédure, liquidés à :

- Indemnité de procédure pour la procédure en référé : 1.440 EUR
- Indemnité de procédure pour la procédure au fond en première instance : 8.400 EUR
- Frais liés au cantonnement : 150,95 EUR
- Contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne: 20 EUR.
- Indemnité de procédure pour la procédure au fond en appel : 9.100 EUR.

A titre subsidiaire, HRC demande de tenir compte, pour la fixation des intérêts, du cantonnement effectué le 19 mai 2020, portant sur le paiement de :

- 300.000 EUR à titre de dommages et intérêts
- 1.440 EUR à titre d'indemnité de procédure
- 8.400 EUR à titre d'indemnité de procédure
- 20 EUR à titre de dépens
- 10.495,89 EUR à titre d'intérêts (calculés jusqu'au 19 mai 2020)
- 150,95 EUR à titre de droit de perception final.

2.

Monsieur L. demande de confirmer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre du 24 mars 2020.

Il demande de :

- prononcer la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de HRC
- condamner HRC à lui payer à titre de réparation du dommage subi par la perte de son emploi la somme de 308.995,19 EUR brut
- condamner HRC à lui payer à titre de réparation du dommage moral supplémentaire la somme de 25.000 EUR bruts

- condamner HRC au paiement des dépens de l'instance en référé et des deux instances au fond, liquidés à :
 - Citation en référé : 146,53 EUR
 - Indemnité de procédure en référé : 1.440 EUR
 - Frais de signification du référé : 168,04 EUR
 - Indemnité de procédure au fond en première instance : 8.400 EUR
 - Frais de signification du jugement : 420,65 EUR
 - Indemnité de procédure au fond en appel : 9.100 EUR

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. Résolution judiciaire et dommages et intérêts.

Il n'y a pas lieu de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui lie Monsieur L. et HRC.

HRC ne doit pas payer à Monsieur L. de dommages et intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

a. Les principes.

La modification du contrat de travail.

1.

L'article 1134 du Code civil dispose :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

2.

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« L'employeur a l'obligation 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 contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ».

3.

En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré que *« cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties »* (Cass., 14 octobre 1991, J.T., 1991, p. 464).

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, *« l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat »* (voir notamment Cass., 13 octobre 1997, J.T.T., 1997, p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass., 20 décembre 1993, J.T.T., 1994, p. 443 ; voir aussi Cass., 11 mars 1985, J.T.T., 1985, p. 287).

Une modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles, 7 mars 1997, R.W., 1997-1998, p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis, 2010, p. 33).

4.

La nature de la fonction est en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution donnée par les parties à celui-ci (Cass., 16 septembre 2013, R.G. S.10.0084.F).

Celle-ci n'impose cependant pas nécessairement une liste intangible de tâches et un *modus operandi* figé. Dans le respect de la fonction du travailleur, les tâches à effectuer ainsi que les modalités d'exécution peuvent être décidées par l'employeur, mais la nature de la fonction et le niveau de responsabilité doivent être maintenus.

La résolution judiciaire.

5.

Conformément à l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail peut prendre fin soit par les modes spécifiques de résiliation visés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit selon les modes généraux d'extinction des obligations, dont la résolution judiciaire prévue par l'article 1184 du Code civil.

6.

L'article 1184 du Code civil stipule:

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit.

La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

7.

La résolution judiciaire du contrat de travail suppose que le manquement reproché à l'autre partie soit suffisamment grave pour justifier une telle mesure (Cass., 22 décembre 2003, www.cassonline.be, n° S030055F).

Dans son arrêt du 7 janvier 2021, la Cour de cassation rappelle que le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution en application de l'article 1184 du Code civil est tenu d'examiner l'étendue et la portée des engagements pris par les parties et, à la lumière des circonstances de fait, d'apprécier si le manquement invoqué est suffisamment grave pour prononcer la résolution.

Rien n'empêche les parties de compléter les faits invoqués dans l'acte introductif d'instance par des faits nouveaux, notamment des faits survenus au cours de la procédure et ayant une incidence sur le litige.

Le juge peut tenir compte de ces faits nouveaux lors de l'appréciation de la gravité de la faute.

8.

La résolution judiciaire produit en principe ses effets rétroactivement à la date de la conclusion du contrat.

En ce qui concerne les contrats à prestations successives, la Cour de cassation juge qu'en règle, la résolution judiciaire d'un contrat synallagmatique à prestations successives remonte au jour où la demande en justice a été introduite (Cass., 5 juin 2009, www.cass.be, RG n° C070482N).

Si le contrat de travail continue à être exécuté pendant la procédure judiciaire, la résolution ne sort ses effets qu'à la date de la décision judiciaire.

L'effet rétroactif de la résolution judiciaire du contrat à prestations successives peut remonter à une date antérieure à celle de la demande en justice dans l'hypothèse où aucune prestation de nature à être restituée n'a plus été effectuée dès ce moment (Cass., 31 janvier 1991, www.cass.be, RG n° 8803).

9.

En vertu des articles 870 du Code Judiciaire et de l'article 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil, c'est à celui qui demande la résolution judiciaire en raison de la modification unilatérale de ses conditions de travail par l'employeur qu'il incombe de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité de la faute reprochée à l'employeur.

Les parties ont un devoir de loyauté et sont tenues de collaborer à l'administration de la preuve.

10.

Le juge qui prononce la résolution judiciaire du contrat peut condamner la partie fautive à indemniser l'autre partie du préjudice qu'elle lui a causé, et ce sur la base du droit commun de la responsabilité civile (Cass. 16 février 2009, JT, 2010, p. 352, n° 14).

La partie préjudiciée doit établir l'existence et l'importance de son dommage.

Le respect et égards mutuels de l'employeur et du travailleur.

11.

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

b. Application en l'espèce.

La position des parties.

12.

Monsieur L. soutient que HRC a commis une faute grave en modifiant unilatéralement ses conditions de travail, à savoir sa fonction.

Il soutient que les fonctions qui lui ont été proposées à son retour en Belgique au sein de HRC, à savoir d'abord la fonction de Bid Team Leader et ensuite celle de Head of Customer Services, sont de nature différente et de niveau inférieur que la fonction qu'il avait exercée auparavant, à savoir la fonction de Director Supply Chain.

Il demande dès lors la résolution judiciaire de son contrat de travail avec HRC en raison de ce qui constitue une faute grave dans le chef de HRC.

Monsieur L. estime en outre que son employeur lui a manqué de respect.

Monsieur L. réclame dès lors des dommages et intérêts.

HRC conteste qu'il y a eu une modification unilatérale du contrat de travail puisque dans les faits, le poste de Bid Team Leader est de la même nature et du même niveau de responsabilité que la fonction de Director Supply Chain.

En outre, in fine, une fonction de Head of Customer Services lui a été attribuée, qui est également de la même nature et du même niveau de responsabilité que la fonction de Director Supply Chain, puisqu'il s'agit d'un poste managérial (gestion d'une équipe) et d'un niveau supérieur (N-3 au lieu de N-4) que la fonction de Director Supply Chain.

HRC soutient ne pas avoir commis de faute grave en modifiant unilatéralement les conditions de travail de Monsieur L.. Il n'y a pas lieu de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui les parties.

HRC estime ne pas avoir manqué de respect à l'égard de Monsieur L..

Dès lors, HRC n'est pas redevable de dommages et intérêts à Monsieur L..

La résolution judiciaire.

13.

Il y a lieu d'examiner si HRC a commis une faute grave en modifiant unilatéralement les conditions de travail de Monsieur L., à savoir sa fonction.

14.

Pour cela, il faut, en l'occurrence, d'abord analyser si la fonction de Bid Team Leader est de la même nature et du même niveau de responsabilité que la fonction de Director Supply Chain.

En confiant à Monsieur L., lors de son retour en Belgique, une fonction de Bid Team Leader, HRC a procédé à une rétrogradation de la fonction de Monsieur L..

Cette fonction ne comprenait en effet pas tous les aspects, dont le volet managérial, inhérents aux fonctions exercées par Monsieur L. jusqu'en mars 2018.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que Monsieur L. ait accepté cette nouvelle fonction, dès lors qu'il a immédiatement émis des réserves.

La Cour constate dès lors que HRC a ainsi commis une faute en modifiant unilatéralement les conditions de travail de Monsieur L., à savoir sa fonction.

15.

En examinant, en l'occurrence, l'étendue et la portée des engagements pris par les parties et, à la lumière des circonstances de fait, la Cour conclut toutefois que ce manquement invoqué (attribution, dans un premier temps, de la fonction de Bid Team Leader) n'est pas suffisamment grave pour prononcer la résolution du contrat de travail de Monsieur L..

En effet, HRC s'est engagé de faire travailler Monsieur L. dans les conditions, au temps et au lieu convenus et de lui payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Il n'est pas contesté par Monsieur L., qu'à son retour en mars 2018, la rémunération convenue n'a pas été revue à la baisse et n'a donc pas été modifiée.

Les faits invoqués dans l'acte introductif d'instance, à savoir que HRC avait confié à Monsieur L., lors de son retour en Belgique, une fonction de Bid Team Leader, qui consistait en une rétrogradation par rapport à sa fonction de Director Supply Chain, ont été complétés par des faits nouveaux, notamment des faits survenus au cours de la procédure et qui ont une incidence sur le litige, puisqu'ils ont une influence sur l'appréciation de la gravité de la faute.

En effet, si dans un premier temps, la fonction de Bid Team Leader avait été attribuée à Monsieur L., cette fonction a été remplacée par celle de Head of Customer Services.

Afin de tenir compte de l'ordonnance rendue le 21 août 2018 par le Président du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, HRC a effectué des recherches en interne afin de trouver une fonction qui pouvait correspondre aux compétences de Monsieur L. et lui a proposé d'exercer la fonction de Head of Customer Service France/Benelux en date du 31 août 2018.

La fonction de Head of Customer Service France/Benelux était de nature et de niveau équivalente à la dernière fonction exercée par Monsieur L., avant d'être détaché en France, à savoir celle de Head of Contract Execution.

La fonction de Head of Customer Service France/Benelux était également de nature et de niveau équivalente à la fonction de Head of Supply Chain, exercée par Monsieur L. auprès d'Hamon D'Hondt.

Les fonctions de Head of Contract Exécution et de Head of Supply Chain sont de niveau N-4, alors que la fonction de Head of Customer Service France/Benelux est de niveau N-3.

En ce qui concerne l'aspect managérial, cet aspect était présent dans les 3 fonctions : la fonction de Head of Contract Exécution gérait une équipe de 20 personnes, celle de Head of Supply Chain 8 personnes et celle de Head of Customer Service France/Benelux 7 personnes au moment de la rupture du contrat.

La portée géographique des 3 fonctions n'est pas la même, mais est comparable. La portée géographique de la fonction de Head of Contract Exécution est la France, l'Italie et la Belgique, la portée géographique de la fonction de Head of Supply Chain est la Belgique, France et Italie et la portée géographique de la fonction de Head of Customer Service France/Benelux est la France et le Benelux.

Monsieur L. soutient que l'intérêt intellectuel de la fonction de Head of Customer Service France/Benelux était moindre, sans le démontrer.

Il affirme qu'il ne dispose pas des compétences nécessaires pour exercer la fonction de Head of Customer Service France/Benelux.

Toutefois, la Cour constate que Monsieur L. est ingénieur de formation et a travaillé en tant que Designer puis en tant que Project Manager pour prendre ensuite la responsabilité de l'exécution des contrats. Il est attendu d'un Project Manager qu'il soit l'interface entre les différentes disciplines, ce qui l'amène inévitablement à comprendre les différents sujets.

En outre, il avait été indiqué à Monsieur L. que des formations spécifiques pourraient lui être dispensées pour les matières où il ne disposerait pas encore totalement des connaissances requises.

Monsieur L. n'a toutefois formulé aucune demande de formation entre le moment où il a commencé à exercer la fonction en octobre 2018 et la fin de la relation de travail en janvier 2020, ce qui démontre qu'il estimait lui-même disposer des connaissances nécessaires à cet égard.

Monsieur L. expose qu'il s'agit d'une fonction de nature commerciale alors qu'il a toujours occupé une fonction opérationnelle.

La fonction de Head of Customer Service (AQS) France/Benelux ne couvrait pas seulement un aspect commercial, mais bien un large domaine de compétences, dans la mesure où il s'agissait d'une équipe pluridisciplinaire.

La comparaison des descriptions de fonctions permet de constater que les compétences mobilisées par les deux fonctions sont, en très grande partie, similaires.

Monsieur L. soulève que la fonction de Head of Customer Service (AQS) France/Benelux impliquait des déplacements plus importants.

La cour constate que, pendant 5 ans, alors qu'il travaillait pour Hamon D'Hondt, Monsieur L. a presque quotidiennement fait les déplacements Belgique-France pour se rendre au travail.

La fonction de Head of Customer Service (AQS) France/Benelux implique principalement des déplacements en France, ainsi que quelques déplacements à Cologne.

Les besoins des déplacements pour les différentes fonctions ne sont pas les mêmes, mais similaires.

Le fait que Monsieur L. était devenu responsable des achats globaux en 2016 n'est pas pertinent, dans la mesure où il ne s'agissait pas de sa fonction, qui était bien celle de Director Supply Chain (fonction de niveau N - 4 au niveau de Hamon D'Hondt), mais d'une responsabilité dans le cadre d'organisation matricielle du Groupe : cette responsabilité se situait donc au niveau de la Business Unit Process Heat Exchangers au niveau du Groupe Hamon.

Le fait que Monsieur L. ait été nommé membre du Comité de direction en janvier 2017 n'est pas pertinent, dans la mesure où tous les directeurs sont membres de ce comité. Ceci ne donne pas d'indication sur le niveau de fonction en soi.

La fonction de Head of Customer Service France/Benelux, celle Head of Contract Exécution et celle de Head of Supply Chain sont certes différentes, mais similaires en termes de compétences mobilisées et responsabilités.

Il n'y a pas eu de modification importante de la fonction de Monsieur L.. Le profil de responsabilités et de compétence est le même, la place dans la hiérarchie est plus élevée, les fonctions présentent toutes un aspect managérial. La rémunération est la même.

La nature de la fonction et le niveau de responsabilité de Monsieur L. ont été maintenus.

La cour constate donc que, si dans un premier temps HRC avait confié à Monsieur L., lors de son retour en Belgique, une fonction de Bid Team Leader, ce qui constituait bel et bien une rétrogradation de la fonction de Monsieur L., HRC a, via son conseil, au cours de la procédure, par courriel du 31 août 2018, proposé à Monsieur L. une fonction de Head of Customer Service pour la France et le Benelux, de nature et de niveau de responsabilité similaire que la fonction précédente de Monsieur L..

La Cour conclut dès lors qu'il découle de l'ensemble des faits que la faute commise par HRC ne présente pas une gravité suffisante pour prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui lie HRC et Monsieur L..

16.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de Monsieur L. au paiement de dommages et intérêts suite à une résolution judiciaire de son contrat de travail.

Le manque de respect.

17.

Monsieur L. reproche à son employeur un manque de communication et donc de respect à son égard.

HRC a notifié à Monsieur L. la fin de sa mission au sein de Hamon D'Hondt pour la fin du mois de mars 2018 dès la fin du mois de décembre 2017.

En date du 15 janvier 2018, il est demandé à Monsieur L. d'établir un CV révisé afin de comprendre les responsabilités qui avaient été les siennes pendant sa mission chez Hamon D'Hondt et d'examiner son repositionnement au sein du groupe.

Il était légitime de demander à Monsieur L. qu'il communique son CV pour pouvoir le repositionner au sein de l'organisation.

A défaut de réponse de la part de Monsieur L., un rappel lui a été adressé en février 2018.

Ce n'est qu'en date du 9 mars 2018 que Monsieur L. a répondu à cette demande et a communiqué son CV révisé.

Dès réception de cet e-mail, HRC lui a immédiatement adressé un e-mail, le même jour, soit le 9 mars 2018, en vue de fixer un entretien pour discuter de son retour.

L'entretien a été fixé au 19 mars 2018, étant donné que Monsieur L. n'était pas disponible plus tôt, en raison de ses vacances.

Il ressort de ce qui précède que HRC n'a pas fait preuve de manque de dialogue et n'a pas manqué de respect à l'égard de Monsieur L..

18.

Monsieur L. reproche à son employeur de l'avoir dénigré et donc lui reproche un manque de respect à son égard.

L'e-mail de Monsieur C. du 15 mars 2018 auquel il est fait référence à ce titre, n'est pas de nature à démontrer que HRC aurait eu une attitude dénigrante par rapport à Monsieur L..

Il s'agit d'un e-mail interne, auquel aucune publicité n'a été donnée, relatif au repositionnement interne de Monsieur L., et par lequel Monsieur C. expliquait qu'il n'était pas possible de lui donner la fonction de Supply Chain Director EMEA en raison du manque de compétences de Monsieur L. à cet égard.

Il ressort de ce qui précède que HRC n'a pas dénigré Monsieur L. et n'a pas manqué de respect à l'égard de Monsieur L..

19.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de dommages et intérêts pour violation de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

20.

La demande de Monsieur L. de condamner HRC au paiement de dommages et intérêts est non fondée.

21.

L'appel est fondé.

2. Quant au dépens.

Il y a lieu de condamner Monsieur L. aux dépens des 2 instances au fond.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

22.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Monsieur L..

23.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

Il est de 8.400 euros pour la procédure en première instance et de 9.100 euros pour la procédure en degré d'appel.

24.

Il n'y a pas lieu de mettre à charge de Monsieur L. les dépens de la procédure en référé, puisque c'est HRC qui a succombé dans cette procédure et cette décision ne fait pas l'objet de la présente procédure en degré d'appel.

25.

Les frais de cantonnement de 150,95 euro sont à charge de la partie perdante, soit Monsieur L..

26.

Les frais de signification du jugement de 420,65 euro sont à charge de la partie perdante, soit Monsieur L..

27.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, est à charge de Monsieur L..

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable.

Quant à la demande de prononcer la résolution judiciaire.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur Jean-Marc L. de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts matériel et moral.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur Jean-Marc L. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne Monsieur Jean Marc L. à payer à la S.A. Hamon Research-Cotrell le montant de 8.400 euros à titre d'indemnité de procédure en première instance et 9.100 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Condamne Monsieur Jean Marc L. à payer à la S.A. Hamon Research-Cotrell le montant de 150,95 euros à titre de frais de cantonnement.

Condamne Monsieur Jean Marc L. à payer à la S.A. Hamon Research-Cotrell le montant de 420,65 euros à titre de frais de signification du jugement.

Met à charge de Monsieur Jean Marc L. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

A. S., conseiller,
G. M., conseiller social au titre d'employeur,
R. P., conseiller social suppléant,
Assistés de G. O., greffier

G. O.,

R. P.,

G. M.,

A. S.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2023, où étaient présents :

A. S., conseiller,
G. O., greffier

G. O.,

A. S.,