



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 8 mai 2024
Numéro du rôle 2022/AB/126
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 14 janvier 2022 20/1426/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

Monsieur P C, domicilié à

N° R.N. ;

partie appelante,

comparaissant en personne et assistée par Maître L D, avocat à 1435 MONT-SAINT-GUIBERT,

contre

La S.A. FINALYSE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0899.007.282 et dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES, Avenue des Arts 9 boîte 3,

partie intimée,

représentée par Maître M C loco Maître J D, avocat à 3210 LINDEN,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué prononcé le 14 janvier 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 20/1426/A)
- la requête d'appel reçue le 15 février 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 3 avril 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur P C a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur C aux torts exclusifs de la Société FINALYSE à la date du 14 mai 2020 dernier jour de travail;

Condamner FINALYSE à payer à Monsieur C les sommes suivantes :

- **151.293,76 € brut** à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi par Monsieur C sous déduction du seul précompte professionnel ;
- **-10.000,00 €** à titre de dommages et intérêts sanctionnant son préjudice moral;

*Condamner la Société FINALYSE aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de **12.000,00 €**, montant maximum ».*

La s.a. Finalyse a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« A titre principal:

Déclarer la demande irrecevable ou, à tout le moins, non fondée.

A titre subsidiaire:

Limiter l'indemnité pour cause de résolution judiciaire comme suit:

- *En premier ordre subsidiaire: à 1 EUR brut, ex aequo et bono ;*
- *En second ordre subsidiaire: à la différence entre le salaire de M. C percevait de la SA Finalyse et le salaire qu'il perçoit de son nouvel employeur, la SA Business & Decision, sous déduction des allocations de chômage et d'incapacité de travail perçues durant la même période. Condamner ensuite le demandeur à produire tout document (fiches de salaires, comptes individuels, contrat de travail et autres documents sociaux) permettant de déterminer le salaire qu'il perçoit du nouvel employeur. Enfin, ordonner la réouverture des débats en vue d'évaluer le dommage ;*

Enfin, la concluante sollicite la condamnation de Pascal C aux entiers dépens de la présente instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée dans son chef à la somme de 6.000 euros ».

Par un jugement du 14 janvier 2022 (R.G. n° 20/1426/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur C à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de la SA FINALYSE liquidés à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de monsieur P C

Monsieur P C demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable et fondé ;

En conséquence ;

Mettre à néant le jugement a quo et ce faisant ;

À titre principal :

Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur C aux torts exclusifs de la Société Finalyse à la date du 14 mai 2020, dernier jour de travail ;

Condamner Finalyse à payer à Monsieur C les sommes suivantes :

- *151.293,76 € brut à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi par Monsieur C sous déduction du seul précompte professionnel ;*
- *10.000,00 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant son préjudice moral ;*

À titre subsidiaire :

Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur C aux torts des deux parties à la date du 14 mai 2020, dernier jour de travail ;

Condamner Finalyse à payer à Monsieur C les sommes suivantes :

- *79.780,59 € brut à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi par Monsieur C sous déduction du seul précompte professionnel ;*
- *2.500,00 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant son préjudice moral ;*

En tout état de cause :

Condamner la Société Finalyse aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 15.000,00 €, montant maximum, par instance.

A titre subsidiaire, si Monsieur C ne devait obtenir que partiellement gain de cause, il sollicite que l'indemnité de procédure soit fixée au regard du montant alloué. A titre infiniment subsidiaire, Monsieur C sollicite que l'indemnité de procédure soit compensée.

Enfin, et si par impossible la Cour devait débouter Monsieur C de ses demandes et le condamner aux dépens, il conviendrait alors de fixer l'indemnité de procédure au montant minimum de 1.500 euros par instance eu égard à la situation financière de Monsieur C ».

Les demandes en appel de la sa Finalyse

La s.a. Finalyse demande à la cour du travail ce qui suit :

*« A titre principal :
Déclarer la demande non fondée.*

*A titre subsidiaire
Limiter l'indemnité pour cause de résolution judiciaire comme suit :*

- *En premier ordre subsidiaire: à 1 EUR brut, ex aequo et bono ;*
- *En second ordre subsidiaire: à la différence entre le salaire de M. C percevait de la SA Finalyse et le salaire qu'il perçoit de son nouvel employeur, la SA Business & Decision, sous déduction des allocations de chômage et d'incapacité de travail perçues durant la même période. Condamner ensuite l'appelant à produire tout document (fiches de salaires, comptes individuels, contrat de travail et autres documents sociaux) permettant de déterminer le salaire qu'il perçoit du nouvel employeur. Enfin, ordonner la réouverture des débats en vue d'évaluer le dommage ;*

Enfin, la concluante sollicite la condamnation de P C aux entiers dépens de la présente instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée dans son chef à la somme de 7.500 EUR ».

IV. Les faits

Monsieur C, né le 25 novembre 1973, a été engagé le 11 octobre 2004 par la sa Finalyse dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée pour travailler en qualité de consultant. Monsieur C était à l'époque domicilié à 1040 Bruxelles. Il déménagera ultérieurement à L (à proximité de la gare selon les précisions données à l'audience).

L'objet du travail à exécuter est décrit comme suit dans le contrat de travail :

« *Votre travail consistera à :*

**Mener à bien des projets de consultance et des développements d'applications informatiques pour le compte de nos clients ou de sociétés faisant partie du groupe Finalyse.*

**De plus, vous participerez aux contacts commerciaux avec nos clients ou nos prospects ».*

Les parties se sont mises d'accord sur une modification de la seule rémunération dans une convention conclue le 5 janvier 2012.

Monsieur C a effectué des missions auprès de différents clients, dont notamment une mission auprès du client Bnp Paribas Fortis à Bruxelles à partir d'octobre 2010, renouvelée tous les six mois. Cette mission devait prendre fin en décembre 2019.

Par mail du 11 novembre 2019, monsieur G (Partner, Embedded Expert Services auprès de la sa Finalyse et supérieur hiérarchique direct de monsieur C) a envoyé à monsieur C un descriptif de fonction pour une nouvelle mission à exécuter au siège d'Ethias à Liège en indiquant qu'il remplissait la plupart des exigences.

Par mail en réponse du 12 novembre 2019, monsieur C a répondu ce qui suit:

«Pour info je viens de regarder les trajets et de chez moi il me faut 1h40 pour aller en train à Liège. Ayant mes enfants seul la moitié de la semaine cela me semble fort peu compatible. A suivre donc mais fort peu probable il me semble... ».

Le 29 novembre 2019, monsieur C et monsieur G se sont rendus au siège d'Ethias pour une interview avec un manager d'Ethias. Ethias fut informé à cette occasion de l'inconvénient des trajets entre le domicile de monsieur C et le siège d'Ethias (comme mentionné dans le mail de monsieur G du 17 décembre 2019 cité ci-après).

Le 17 décembre 2019, Ethias a informé la sa Finalyse qu'elle souhaitait travailler avec monsieur C et lui a transmis un contrat signé.

Ce contrat prévoyait notamment:

- en son article 2.1 que : « *La mission sera exécutée auprès d'Ethias rue des Croisiers 24 à 4000 Liège. Le travail hors site n'est autorisé que moyennant une approbation formelle et préalable ».*
- en son article 2.2. : « *La mission sera exécutée par monsieur P C ».*

- en son article 2.3 que : « *le consultant exécutera la mission du lundi au vendredi entre 7h et 22h. Une journée de travail comprend 8 heures de travail (...)* ».
- en son article 3 : une durée de mission courant du 2 janvier 2020 au 31 mars 2020 sans tacite reconduction possible, étant entendu que les parties doivent se mettre d'accord sur une prolongation de la mission par un addendum écrit.

Par mail du 17 décembre 2019, monsieur C, a fait savoir à monsieur G ce qui suit :

«T,

J'ai regardé les trajets et de porte à porte j'en ai pour 2h. Ça fait 4h par jour. Je suis désolé mais c'est trop. Déjà pour moi. C'est 2 x plus de temps dans les transports qu'aujourd'hui. Ma qualité de vie importe et le transport plus ma journée c'est juste pas gérable. Ensuite par rapport à ma situation personnelle ce n'est pas compatible. Je devrai mettre mes enfants avant 8h à la garderie et devrai les reprendre à la fin de la garderie. Mes enfants ont besoin de moi. Liège n'est donc pas possible. Il va falloir trouver une autre mission. J'ai pendant 15 ans eu des missions. Je n'ai jamais été sur le bench. N'ai jamais refusé une mission. Je pense donc ne pas faire le difficile en refusant celle-ci. La première depuis 2004. J'espère que nous trouverons autre chose ».

Par mail du même jour, monsieur G lui a répondu ce qui suit:

«Bonjour P,

Comme expliqué au téléphone, nous ne pouvons pas dire au client (nouveau de surcroit pour le métier Embex de FINALYSE) que nous ne pouvons pas faire cette mission. Cette dernière est complètement dans nos cordes et tu remplis le cahier des charges du client. Nous avons mentionné l'inconvénient des trajets entre ton domicile et le siège d'Ethias à Liège lors de l'entretien avec le client. Ils sont donc prévenus qu'ils devront être flexibles et ne doivent pas s'attendre à une présence sur site quotidienne entre 9h-9h30 et 17h30-18h de ta part. Nous devons donc a minima leur mentionner une proposition de planning/horaire sur site (par jour sur une quinzaine type) et leur mentionner notre flexibilité afin de compenser une arrivée tardive ou un départ anticipé sur certains jours de la semaine. A eux de confirmer leur flexibilité ou de choisir un autre profil. Merci dès lors de m'envoyer une proposition asap qui tient compte de tes contraintes personnelles ».

Monsieur C a précisé en retour à monsieur G :

«T

Depuis le début je t'ai dit que liège n'était pas une option mais sous ton insistance je me suis rendu à l'interview.

Je suis désolé T mais je pense en 15 ans avoir le droit de refuser ma première mission. Celle-ci déséquilibre l'état déjà bancal de ma situation.

Deux jours sur place est mon maximum cad les jours où je n'ai pas mes enfants.

Je ne peux attendre qu'ils se décident à me donner du télétravail. Je n'irai pas 5j semaine à Liège. J'ai été très clair lors de l'entretien.

Je suis désolé ».

Le 18 décembre 2019, monsieur L (Managing Partner auprès de la sa Finalyse, présenté à l'audience comme un administrateur de la sa Finalyse), a adressé un mail à monsieur C libellé comme suit :

«Cher P,

Je lis ta réponse avec attention et compréhension, mais également avec un vrai agacement. Pour avoir travaillé chez Finalyse depuis 15 ans maintenant, tu n'es pas sans savoir que nous évoluons dans un marché complexe et en permanente restructuration, et certainement sur la place de Bruxelles.

L'acquisition de nouvelles missions et l'allocation de nos consultants sur projets est un challenge permanent.

Avec les années, Finalyse a réussi à se diversifier au niveau du contenu de son offre de services mais également au niveau de sa clientèle (maintenant fortement étendue à l'assurance) et au niveau de son positionnement géographique en Europe. Ceci nous a permis de grandir, de fortifier notre société et de garantir un emploi stable et épanouissant pour chacun de nos collaborateurs.

Mais cela n'a pu se faire que grâce à la flexibilité de ceux-ci.

Chaque jour, certains de nos collaborateurs se déplacent de Bruges, Enghien, Liège ou Namur pour servir nos clients à Bruxelles et doivent subir les aléas des conditions de circulation. De même, certains consultants basés à Bruxelles acceptent le défi de nouvelles missions en Europe, par exemple aux Pays-Bas ou en Irlande. Nombreux sont ceux qui doivent accommoder leur vie familiale en fonction de ces conditions de travail changeantes mais également épanouissantes. Finalyse assure un support maximum à chacun de ses collaborateurs en leur octroyant un véhicule de fonction (ce qui est ton cas), un accès aux moyens de transport via la « mobility policy » et des conditions de voyage et de logement de qualité à l'étranger. Et nous restons très attentifs à la balance entre vie privée et professionnelle de nos collaborateurs (retour le weekend, travail à domicile en accord avec le client, etc.).

Dans ce contexte, tu comprendras donc mon étonnement suite à ton refus d'accepter un court projet de quelques mois, à Liège, dont le contenu est parfaitement en ligne avec tes compétences, et qui permettrait à Finalyse de se développer chez un nouveau client. Même si nous essayons toujours de prendre en compte le point de vue du consultant, nous ne pouvons te garantir que ton prochain projet sera situé à Bruxelles, ni dans des tranches horaires qui correspondraient à tes attentes. Si c'est le cas, tant mieux (et tu as pu en bénéficier ces dernières années, aussi grâce à ton bon travail), mais ce n'est pas une certitude. Concrètement, pour ce qui concerne la mission chez Ethias, j'ai compris de T qu'il était prêt à

discuter des modalités d'intervention avec le client, raison pour laquelle un input rapide de ta part est important.

Nous ne pouvons pas déceimment refuser un projet sans, au moins, avoir essayé d'en négocier les modalités.

Nous attendons donc une proposition réaliste et acceptable, tant pour toi que pour le client.

Si toutefois tu devais confirmer ton refus d'intervenir sur le projet proposé, nous en informerons le client et prendrons officiellement acte de l'impact négatif pour Finalyse de ce refus ».

Par mail du 18 décembre 2019, monsieur C a apporté la réponse suivante à monsieur L :

« Bonjour B,

J'entends bien ce que tu me dis et je comprends. Cependant, dès le départ j'ai mentionné que cela ne conviendrait pas. Mais sur l'insistance de T j'y suis tout de même allé.

Cette mission est incompatible avec ce que je vis pour le moment, avec l'équilibre déjà fragile que j'essaie de garder entre boulot et privé. Je suis donc au regret de rester sur ma position.

Je le répète encore, depuis 2004 je n'ai jamais refusé une mission et jamais été sur le banc ».

Par courrier et mail du 31 décembre 2019, le conseil de monsieur C a écrit à la sa Finalyse en ces termes :

« Monsieur C m'informe de sa situation professionnelle qui va considérablement être dégradée suite à la proposition de nouvelle mission chez Ethias, dont le siège d'exploitation est situé Rue des Croisiers 24 à 4000 Liège, que Finalyse lui a faite.

A l'analyse du dossier que Monsieur C me remet, il paraît que Finalyse envisage de modifier son lieu de travail de manière unilatérale et importante, ce qui est rigoureusement interdit.

Je m'explique dans les lignes qui suivent.

(...)

Pour pouvoir se rendre au siège d'exploitation d'Ethias situé rue des Croisiers, 24 à Liège, monsieur C peut

1. Prendre sa voiture :

(...)

Prendra sa voiture lui prendrait donc approximativement 1h45 de temps de trajet. S'il veut arriver dans les bureaux à 9h30, il devrait donc démarrer de chez lui à 7h15, aller déposer ses enfants à l'école à P à 7h30 puis partir au travail.

Cette option représente donc trois inconvénients très importants:

-son temps de trajet passe de 45 minutes à - minimum - 1h45, soit 3h30 par jour;

-ses enfants devront arriver à l'école à 7h30 ce qui bouleverse bien évidemment la vie familiale;

- ses enfants ne seront repris qu'au plus tôt à 18h00. Or l'école ferme précisément à 18h00.

Monsieur C devrait, chaque jour, quitter au plus tôt le bureau et espérer que le trafic ne soit pas trop dense pour pouvoir arriver à 17h55. Une telle situation n'est pas vivable. (...)

2. Prendre la transports en commun :

(...)

Prendre le train représente donc un temps de trajet de 2h00. S'il veut arriver au bureau à 9h30, il doit prendre le train de 7h35 et démarrer de chez lui à 7h00 pour pouvoir aller déposer ses enfants à l'école à 7h15, puis se rendre à la gare.

Pour le retour (...) il n'arriverait alors à l'école des enfants au plus tôt qu'au-delà de 18h30 ! Aucune des deux options précitées ne convient à monsieur C.

Monsieur C refuse la modification unilatérale et importante de son lieu de travail que tente de lui imposer Finalyse. Il me demande d'intervenir auprès de vous afin que Finalyse lui propose une alternative qui serait de nature à atténuer les inconvénients occasionnés par la modification importante d'un élément essentiel de son contrat de travail.

Une alternative pourrait consister à lui permettre d'effectuer 3 jours de télétravail par semaine ou de comptabiliser son temps de déplacement comme du temps de travail.

(...)

Monsieur C est fortement déçu de l'attitude de son employeur qui tente, par le chantage et la culpabilisation, de le faire céder pour ses propres besoins financiers.

En effet, par votre email du 18 décembre, vous soulignez que : « Si toutefois tu devais confirmer ton refus d'intervenir sur le projet proposé, nous en informerons le client et prendrons officiellement acte de l'impact négatif pour Finalyse de ce refus».

Vous semblez soutenir que Monsieur C aurait commis une faute.

Il n'en est rien. Monsieur C a simplement refusé, de manière tout à fait légitime, une atteinte importante à son lieu de travail.

Il me demande d'intervenir auprès de vous afin de s'assurer que Finalyse a conscience du fait qu'en lui imposant une modification de son lieu de travail, elle commet une faute justifiant la rupture du contrat de travail à ses torts.

Vous n'êtes pas sans savoir que plusieurs obligations incombent à l'employeur afin de promouvoir le bien-être au sein de l'entreprise, notamment :

-prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs modifiée par la loi du 10 janvier 2007) ;

-exécuter de bonne foi le contrat de travail avenü entre parties (article 1134 du Code civil)

Il appartient dès lors à Finalyse :

-soit de lui proposer une solution viable - en ce qu'elle ne porterait pas atteinte, de manière importante, aux éléments essentiels de son contrat de travail - dont notamment le lieu de travail - au moyen d'aménagements raisonnables ;

- soit de lui attribuer une nouvelle mission dans son secteur sans modifier son lieu de travail de Bruxelles à Liège.

En conséquence, puis-je vous demander de bien vouloir me fixer par retour quant aux intentions de la Société concernant la mission confiée à Monsieur C à partir du 2 janvier 2020 ?

Je vous en remercie déjà.

A défaut de ce faire endéans les 15 jours de l'envoi du présent courrier, Monsieur C se réserve le droit de faire valoir ses droits et de soumettre la contestation au tribunal du travail de Bruxelles (...) ».

Par mail du 31 décembre 2019, monsieur B T (Hcd Manager auprès de la sa Finalyse) a informé monsieur C de ce qui suit :

«Suite à ta fin de mission et ton refus d'accepter la mission chez Ethias, nous t'attendons ce jeudi 2 janvier à 8h30 dans nos bureaux à Bruxelles ».

Le 2 janvier 2020, monsieur C a travaillé au siège de la sa Finalyse.

Par lettre du 28 janvier 2020, le conseil de la sa Finalyse a contesté la position soutenue par monsieur C telle qu'exprimée dans la lettre de son conseil, en relevant notamment ce qui suit:

«Ce jour, il est établi que votre client a formellement refusé la mission à Liège, alors que cette mission avait été confirmée contractuellement à ma cliente le 17 décembre 2019. Vu les délais de démarrage de la mission et la spécificité de son contenu, ma cliente n'a pu confirmer ce projet à un autre consultant, ce qui a entraîné d'une part, une perte financière et, d'autre part, une dégradation de sa relation commerciale avec ce client important. Vu l'attitude de M. C, il n'était en effet plus opportun de l'allouer à cette mission, bien que son profil fût parfait pour la mener à bien.

(..)

Tout d'abord, il convient de noter que M. C est employé dans la fonction de consultant. (...) La mobilité géographique et une certaine mesure de flexibilité sont inhérentes à cette fonction, attendu qu'il n'y a aucun lieu d'affectation fixe. La fonction de consultant demande notamment que l'on exerce des missions chez différents clients pendant un certain laps de temps. Le simple fait que votre client ait exercé ses fonctions à Bruxelles pendant une longue période n'y porte pas préjudice. Le contrat de travail ne mentionne aucun lieu de travail fixe, puisque c'est impossible pour la fonction pour laquelle M. C a été engagé. Lors de son entrée en service, Monsieur C connaissait les activités commerciales de Finalyse et il savait qu'il ne pouvait être question d'un lieu d'affectation ou d'une affectation fixe dans la région de Bruxelles. En outre, la stratégie et le développement de Finalyse en Belgique et à l'étranger sont communiqués de manière très régulière à l'ensemble des consultants lors de sessions d'information annuelles auxquelles votre client a toujours été convié. Il ne peut donc nier l'importance de cette flexibilité et de cette mobilité inhérente à la fonction.

Deuxièmement, votre client dispose d'une voiture de société et d'un abonnement aux moyens de transports publics dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. La mise à disposition d'une voiture de société implique qu'on attend de l'employé qu'il puisse se déplacer pour se rendre chez le client, ce qui est logique pour une telle fonction.

Troisièmement, avant sa mission pour BNP Paribas Fortis, votre client a déjà mené à bien une mission à Amsterdam pendant une période de plus d'un an (entre juin 2009 et septembre 2010). Il en ressort à titre surabondant que les parties ne pouvaient pas considérer le lieu d'affectation comme un élément essentiel du contrat de travail. Apparemment, il n'y avait aucun problème au niveau de la mobilité internationale. Liège serait toutefois inaccessible pour une période de trois mois.

Finalement, aucun lieu de travail fixe n'est repris dans le contrat de travail, ce qui n'entraîne qu'une seule constatation. Dans ce contexte, l'article 1134 du Code civil ne s'applique pas pour ce qui concerne le lieu d'affectation, étant donné que rien n'a été explicitement convenu à cet égard. La jurisprudence de cassation que vous invoquez porte également sur les conditions de travail qui ont été explicitement convenues et qui doivent donc être considérées comme étant essentielles. Comme vous le soulignez, il est en l'espèce indéniable que la mobilité géographique et la flexibilité de votre client sont implicitement reprises dans sa fonction de consultant. L'exécution de missions à l'étranger indique une mobilité accrue, ayant même une dimension transfrontalière.

M. C habitait en outre à Bruxelles au moment de la signature de son contrat de travail, et, de sa propre initiative, il a déménagé vers un endroit qui se situe plus loin de la ligne directe avec des éventuels lieux d'affectation (voy. centres financiers en Belgique). En effet, depuis Bruxelles, il est possible de se rendre à Liège en moins de 1 heure en train. Il ne peut pas être reproché à l'employeur qu'un employé rende ses propres conditions de déplacement plus difficiles.

Finalement, les autres consultants engagés sous le même contrat de travail que celui de M. C acceptent bel et bien les exigences d'une mobilité géographique. Seul M. C serait déployable à faible distance de son propre domicile élu et aurait seulement été engagé pour de telles missions, sans aucune flexibilité.

En conséquence, il ne peut être question d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail par l'employeur, qui pourrait donner lieu à sa résiliation illégitime.

(...)

Ma cliente s'est montrée très bienveillante vis-à-vis de M. C et a demandé dans le dossier en question à sa cliente, la société Ethias, d'être flexible au niveau des heures dans lesquelles la mission pouvait être exécutée. Ceci ne semblait pas poser de problème pour la société Ethias qui était ouverte à recevoir une proposition de votre client afin d'aménager son temps de travail de manière flexible. Cette proposition n'a jamais été transmise par votre client. Il ne peut donc pas être reproché à ma cliente qu'elle ne se préoccupe pas du bien-être de ses employés.

Malgré l'octroi de différentes facilités, votre client a continué à refuser fermement d'exécuter la mission qui lui a été confiée. Bien évidemment, Finalyse ne peut pas accepter les exigences strictes et disproportionnées de votre client (par exemple, trois jours de télétravail par semaine). Il est impossible de justifier de telles exigences dans une situation professionnelle vis-à-vis des autres collègues, qui font tous preuve de la flexibilité nécessaire dans l'exercice de leur fonction de consultant. Il est alors étonnant que votre client estime pouvoir renverser

l'autorité d'employeur et exiger les missions qui peuvent ou non lui être confiées à l'avenir. Cette forme d'insubordination ne sera plus tolérée à l'avenir.

En guise de conclusion :

- Il n'est bien évidemment pas question d'une modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur ;*
- M. C a unilatéralement refusé d'exécuter son contrat de travail, de sorte que l'employeur a subi une perte. Cette constatation implique que l'employeur est en droit de réclamer à M. C une indemnisation pour cette perte en raison de son comportement fautif. L'importance de ces dommages sera calculée et lui sera communiquée ultérieurement ;*
- A l'avenir, M. C doit éviter toute forme d'insubordination et exécuter son contrat de travail dans les modalités convenues. S'il refuse d'exécuter ce contrat de travail, un tel acte sera qualifié de résiliation illégitime du contrat de travail. Dans ces circonstances, M. Cleda devra payer lui-même l'indemnité de préavis applicable ».*

Le 10 février 2020, monsieur C a débuté une nouvelle mission auprès de la société Alpha Crédit à Bruxelles, devant initialement prendre fin le 30 juin 2020.

Le 12 février 2020, monsieur C et monsieur G ont échangé par mail à propos du travail auprès de ce client.

Monsieur C a ainsi fait part à monsieur G de ce qui suit :

*«Je ne sais pas ce que tu sais du contenu de la mission mais la charge de travail est super basse. Et remplir une journée semble un défi.
J'ai du mal à imaginer qu'il faudra 2 personnes au-delà de mars.
De plus c'est fort loin de mon corps business. Et je tarquet toujours de quitter finalyse pour la fin mars si possible.
Je n'ai bien entendu encore rien dit au client de mes intentions mais si je venais à trouver qq chose je lui en ferai part ainsi qu'à Finalyse ».*

Monsieur G lui a répondu le 14 février 2020 en ce sens :

*«Je crois sincèrement qu'il est beaucoup trop tôt (après 2 jours) pour estimer que la charge de travail est insuffisante et/ou que le contenu soit éloigné de ton « core business ».
Par contre, au vu de ta séniorité, si la charge de travail devrait s'avérer être (partiellement) insuffisante par rapport au rendement que tu peux apporter sur un projet, c'est bien à bras le corps que tu devras solutionner ce problème en faisant des propositions créatives au client.
Concernant ton départ éventuel, j'en profite pour te réitérer notre position : la durée de préavis se négocie au cas par cas en tenant compte des intérêts du client, de Finalyse et du consultant sur le départ. Je n' imagine pas un instant de ne pas parvenir à a happy medium qui satisfasse toutes les parties concernées. Tant que ton départ reste hypothétique, merci de ne pas parler de cela au client.
Dans le cas de figure d'un départ, nous en informerons le client ensemble ».*

Le 17 février 2020, Monsieur C a à nouveau fait part de ses intentions de départ :

«Sans aucune mauvaise volonté aucune, je t'assure, je pense que tu n'as pas vraiment la vue sur le projet aujourd'hui.

(..)

Faute de boulot, en à cause de ces creux, F bosse sur son CFA, Evelyne attend que ça passe. Et du coup, moi aussi je fais discrètement du self-study (...).

Je n'ai bien entendu rien dit au client de mes intentions de départ et tu seras le premier informé bien entendu ».

Par mail du 16 mars 2020, monsieur G a fait parvenir à monsieur C deux demandes de recherche de consultants en lui demandant d'adapter son cv (en mentionnant son expérience auprès d'Alpha Crédit) et de lui confirmer qu'il répondait à la plupart des exigences requises.

Par mail du mercredi 18 mars 2020, monsieur F (Risk Decision Manager auprès d'Alpha Crédit) a informé monsieur C et monsieur G et le collègue consultant de monsieur C également affecté au projet (monsieur F V) des mesures relatives au travail à distance prises dans le cadre de crise sanitaire liée au Covid :

*«Les jours passent et nous sommes bien obligés de nous adapter aux nouvelles circonstances. Je tenais à vous informer des dernières décisions d'AlphaCredit concernant l'organisation du travail de ses collaborateurs pour être au plus près des recommandations du gouvernement:
-Le split des équipes en deux moitiés (l'une travaillant du bureau, l'autre en Homeworking) va être abandonné.*

-A partir de demain, tout collaborateur pouvant travailler de la maison doit le faire.

- A l'inverse, tout collaborateur sans accès HW doit venir au bureau en respectant la distanciation sociale.

D'après les informations reçues ce matin de BNP Paribas Fortis, toutes les demandes de SecureID sont annulées pour que les équipes IT puissent se concentrer sur les demandes « prioritaires ».

Et malheureusement, nous ne le sommes pas.

Comme il n'y a plus d'espoir de recevoir à court terme un moyen de connexion, je me vois dans l'obligation de demander à Frédéric et Pascal de venir tous les deux au bureau.

@Pascal, je te propose de te mettre à mon desk de manière à garder une distance suffisante entre vous deux.

Pour des raisons d'organisation, je comprendrais si tu ne peux commencer que lundi prochain (...) ».

Par mail en réponse du même jour (dont monsieur G et monsieur V étaient également destinataires), monsieur C a expliqué ce qui suit :

« Message bien reçu.

En effet l'organisation en place avec mon ex femme fait que je suis responsable des enfants jusque vendredi 17h30 sans autre alternative. Elle s'occupera des garçons la semaine prochaine et je serai là lundi matin. Je n'ai pas contre aucune solution pour la semaine avant Pâques. Nous en discuterons sans doute. Pour les vacances de Pâques ils seront chez leur maman la première semaine. Je serai donc présent. Je prendrai par contre congé la seconde semaine de Pâques, n'ayant pas d'autre solution ».

Monsieur F lui a alors répondu (messieurs G et V étant également destinataires du mail):

«Merci pour ton feedback. Prenons les choses telles qu'elles viennent, jour après jour. Il y a encore deux bonnes semaines avant les « vacances de Pâques : les choses risquent de bouger encore d'ici-là ».

Par mail du jeudi 19 mars 2020, monsieur G a informé monsieur C que comme mentionné dans leur communication interne, chaque consultant devait se conformer aux directives du client et qu'il était dès lors attendu au siège d'Alpha Crédit le lendemain. Il a par ailleurs précisé que pendant la période difficile à laquelle le pays était confronté (faisant référence à la crise du Covid 19), certaines facilités avaient été mises en place par les autorités pour l'accueil des enfants et permettre ainsi la poursuite du travail et que la sa Finalyse souhaitait que les opérations puissent se poursuivre, ce qui pouvait amener à des refus de demandes de congés à court ou à moyen terme. Monsieur G a terminé son mail en insistant auprès de monsieur C pour qu'il montre de la flexibilité et prenne les arrangements nécessaires pour être présent le lendemain au siège d'Alpha Crédit.

Monsieur C invoque sans être contredit avoir répondu à monsieur G qu'il serait présent le lundi (23 mars 2020), comme le lui avait proposé monsieur F.

Par mail du 25 mars 2020, monsieur G a informé monsieur C de la fin anticipée de sa mission :

« Notre client Alpha Crédit a décidé de mettre fin à ton contrat à la date du 31/03/2020 (pour rappel, la date initialement prévue était le 30/06/2020).

Comme tu le sais probablement, les autorités ont récemment assoupli les conditions requises pour la mise en place du chômage temporaire pour raisons économiques, et ce dans le but évident d'aider les entreprises à surmonter cette crise sans précédent.

Compte tenu du COVID, la plupart de nos clients ont instauré un gel des engagements. Ce qui signifie qu'il sera impossible à Finalyse de te trouver une mission sur le court terme.

Nous allons donc invoquer le chômage temporaire pour des raisons de force majeure et te placer sous ce régime à partir du 01/04/2020 pour une durée de trois mois.

Je t'invite à te mettre en contact avec B afin qu'il t'explique toutes les modalités utiles liées à cette décision ».

Le même jour, la sa Finalyse a adressé un avertissement à monsieur C intitulé « second avertissement » et libellé de la manière suivante :

«Nous vous confirmons les observations verbales qui vous ont été faites lors de notre entretien du mardi 28 janvier, et qui ont fait suite au courrier envoyé par votre avocat Maître L D et aux réponses apportées à celui-ci par notre avocat, Maître J de W.

Elles concernent votre refus formel et unilatéral d'exécuter la mission de consultance pour notre client Ethias à Liège qui vous a été confiée. Ce qui a entraîné d'une part une perte financière importante pour Finalyse et, d'autre part, une dégradation de notre relation commerciale avec ce client important.

Vous n'êtes pas sans savoir que nous ciblons la croissance ainsi qu'une évolution permanente de notre clientèle. Il va de soi que pour pouvoir répondre aux attentes élevées et faire face à la concurrence, nous attendons de vous que vous fassiez preuve d'une certaine flexibilité et d'une mobilité accrue ; c'est l'essentiel pour notre secteur d'activité et dans le cadre de la fonction de consultant que vous exercez.

En outre, notre stratégie de développement en Belgique et à l'étranger vous est régulièrement communiquée. Vous n'ignorez donc pas l'importance de cette flexibilité et de cette mobilité géographique inhérentes à la fonction de consultant pour laquelle vous êtes employé.

Par ailleurs, il convient aussi de vous rappeler que vous disposez d'une voiture de société (en plus d'une carte carburant) et d'un abonnement aux moyens de transports publics dans le cadre de l'exercice de vos fonctions. La mise à disposition d'une voiture de société implique qu'on attend de vous que vous puissiez vous déplacer afin de vous rendre chez nos clients.

Conformément à l'article 17, 2° de la loi sur les contrats de travail, nous vous rappelons que vous êtes tenu d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui vous sont donnés par votre employeur. Il va sans dire que vous devez donc également exécuter les tâches dans les conditions telles que convenues dans votre contrat de travail. Votre refus intentionnel et manifeste d'y satisfaire est considéré comme une faute grave au sens de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail, ce qui cause des dommages à l'employeur sous la forme d'une atteinte à la relation avec l'un de ses clients importants et la perte financière concrète qui a résulté de l'absence de votre disposition immédiate.

Malgré notre volonté de nous montrer bienveillant à votre égard en tenant compte de vos contraintes personnelles et la compréhension affichée par notre client Ethias, notre demande de recevoir une proposition raisonnable de votre part afin d'aménager votre temps de travail de manière flexible est restée lettre morte.

En conclusion, vous avez unilatéralement refusé de respecter votre contrat de travail. Il en a résulté une perte très importante pour notre entreprise à court terme estimée aux alentours de 51.000 € et pour laquelle nous sommes en droit de vous réclamer une indemnisation en raison de votre comportement fautif faisant suite à votre refus de suivre les instructions claires que nous vous avons communiquées. Ces faits sont inacceptables et constituent bien évidemment un manquement grave à vos obligations contractuelles.

En conséquence, la présence constitue le deuxième avertissement qui sera versé à votre dossier.

Nous espérons que cette démarche engendrera des changements dans votre comportement et que vous éviterez à l'avenir toute forme d'insubordination dans l'exécution de votre contrat de travail dans les modalités convenues ».

Le 31 mars 2020, monsieur G a adressé un mail en anglais à monsieur C (pouvant être traduit comme suit):

« Plus important encore, j'espère que toi, ta famille et tes proches êtes tous en sécurité en ces temps difficiles. En vous envoyant mes meilleurs voeux!

Tu trouveras ci-joint ton formulaire d'évaluation des performances 2019 pour ton dossier. Merci d'avoir complété ton processus d'évaluation annuelle 2019 et de nous avoir rencontrés pour en discuter.

Comme nous en avons discuté l'année dernière lors de ta réunion d'évolution, tu n'as malheureusement pas répondu à toutes les attentes attendues pour ta fonction, notamment en termes de mobilité et de flexibilité et par conséquent, tu n'as pas véhiculé une image positive de l'entreprise auprès des clients.

Nous estimons avoir mis l'accent sur toutes les clarifications nécessaires sur ce point. Fais-nous savoir si tu as d'autres questions.

J'espère qu'en attirant ton attention sur ce point, tu prendras les mesures nécessaires pour rectifier mes préoccupations et avancer sur la voie du succès chez Finalyse! Si je peux faire quelque chose pour t'aider à répondre à ces attentes, n'hésite pas à me le faire savoir ».

Le 31 mars 2020, la sa Finalyse a communiqué à son personnel des informations suite aux mesures prises par le gouvernement (pouvant être traduites comme suit):

« Suite à la prolongation des mesures de fermeture prises vendredi dernier par le gouvernement fédéral belge, nous devons vous informer que les bureaux de Finalyse resteront complètement fermés jusqu'au lundi 20 avril.

(...)

Jusqu'à présent, les opérations et les projets de Finalyse se déroulent sans problème et notre position reste sur le côté sûr et rentable.

Les services gérés n'ont pas été touchés par la crise sanitaire et un grand nombre de projets à long terme préservent également la rentabilité de nos opérations de conseil.

Notre organisation reste en forme et agile, et nous remercions chaque membre de Finalyse pour sa flexibilité et son engagement.

Il est également juste d'affirmer que la situation actuelle entrave gravement le lancement de projets par nos clients et l'intégration de nouveaux consultants. Nous nous attendons à ce que ce ralentissement dans le développement des affaires dure au moins jusqu'en juin.

Si nous pensons que la crise de COVID ne devrait pas modifier la dynamique à long terme des projets de nos clients, les prochains mois restent très incertains.

Les mises à jour réglementaires devraient également motiver certaines décisions, comme nous l'avons également signalé dans notre dernier excellent billet de blog. Afin de maintenir cette position saine, certaines mesures préventives ont déjà été prises par la direction.

Tout d'abord, nous allons faire une petite pause dans l'accueil des nouvelles recrues, sauf pour les contrats signés avant la crise.

De plus, certains membres de Finalyse verront leur temps de travail partiellement réduit à partir du 1er avril et éventuellement jusqu'au 30 juin.

Tous les niveaux de l'organisation ont été pris en compte dans cet exercice de solidarité, c'est-à-dire les partenaires, les ressources commerciales, le support et les consultants.

Les personnes concernées ont toutes été informées mais n'hésitez pas à vous tourner vers votre responsable en cas de question ou de suggestion.

Nous tenons à exprimer notre gratitude à tous pour votre enthousiasme et votre travail acharné.

La résilience et les valeurs fortes de Finalyse se révèlent particulièrement efficaces dans cette période ».

A partir du 31 mars 2020, monsieur C a été mis en chômage temporaire pour force majeure liée au Covid 19.

Le 2 avril 2020, la sa Finalyse lui a adressé un courrier recommandé intitulé « troisième avertissement » :

« Ce jeudi 19 mars 2020, nous avons malheureusement été contraints de constater que vous n'étiez pas présent sur votre lieu de travail et avez pris la décision unilatérale de ne pas vous présenter en clientèle ces jeudi 19 et vendredi 20 mars 2020, sans consultation préalable ni accord de notre part.

Pourtant, votre client, Alpha Credit, vous a notifié formellement le mercredi 18 mars que vous étiez attendu à son siège de Bruxelles dès le lendemain, en prenant soin de respecter les règles de distanciation sociale.

Votre responsable, T G, vous a rappelé cette demande du client le jeudi 19 mars, suite à cette absence. Ce rappel est resté sans suite puisque vous êtes restés à votre domicile le 20 mars. En d'autres termes, votre absence sur le lieu de travail était injustifiée.

Nous tenons à vous rappeler que vos vacances individuelles doivent être fixées de commun accord avec votre employeur et qu'il vous faut donc obtenir l'accord formel de votre responsable, T G, pour la prise effective de vos jours de congé. En outre, puisqu'il s'est avéré que ces deux jours n'étaient pas des jours de congés, nous vous rappelons également que Finalyse a notifié à l'ensemble de son personnel le 13 mars dernier que la localisation du travail devait suivre les règles édictées par nos clients et moyennant communication avec votre responsable, Monsieur T G. Ci-dessous un extrait de notre communication, également reprise sur notre portail d'entreprise (wiki) (...)

Pendant la période difficile que traverse notre pays, les autorités ont mis en place des structures d'accueil pour les enfants, permettant à chacun de nous de continuer à travailler. Dans le contexte économique actuel, il est primordial que Finalyse continue ses opérations autant que possible afin de minimiser l'impact de cette crise.

Si le client a pu faire preuve de compréhension le jour des faits, votre attitude professionnelle a sans doute contribué à sa décision de mettre fin à votre mission chez lui en date du 31

mars. Nous constatons en effet que ce client a préféré basculer le budget initialement prévu pour 3 mois de prestations supplémentaires sur un autre consultant afin de bénéficier d'un plus grand retour sur investissement : la perte pour Finalyse suite à ce manque de performance professionnelle s'évalue aujourd'hui à vingt-huit mille euros (28.000 EUR).

Nous regrettons de constater à nouveau que vous ne respectez pas nos procédures internes et que vous ne tenez toujours pas plus compte de nos attentes vis-à-vis de l'ensemble l'ensemble de nos employés qui ont été clairement reformulées à votre égard à de nombreuses reprises déjà par votre responsable, T G.

En outre, il convient de noter qu'il est de nouveau impossible de justifier une telle attitude de votre part vis-à-vis de vos collègues, qui font tous preuve de la flexibilité mais aussi de la résilience nécessaire dans l'exercice leur fonction, nonobstant les conditions difficiles que traverse notre pays en ce moment. Nous vous rappelons dès lors une dernière fois de respecter scrupuleusement votre contrat de travail. Vous avez par ailleurs déjà reçu deux avertissements et de nombreuses observations verbales vous ont par ailleurs été adressés par T G, votre responsable. En conséquence, nous sommes ainsi dans l'obligation de vous adresser un troisième avertissement, visant à une ultime tentative de vous faire changer d'attitude. A défaut, nous serons obligés de prendre à votre encontre des sanctions plus importantes en mettant fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Sachez par ailleurs qu'une telle forme d'insubordination ne sera plus tolérée à l'avenir. Si de tels faits venaient à se reproduire, et le cas échéant nous nous verrions contraints de qualifier un tel acte comme une résiliation illégitime de votre contrat de travail de votre part ».

Le 3 avril 2020, monsieur C a demandé des précisions à monsieur F :

« (...) J'aurais aussi une question. Finalyse me fait savoir que mon refus de me rendre chez Alpha Credit le jeudi 19/03 (suite à ton mail) a pesé dans la décision de faire basculer le contrat sur F. Alors que tu m'avais autorisé de ne revenir que le lundi 23/03. Je suis un peu perdu.

Il m'avait semblé selon notre dernier échange téléphonique que le choix de réduire la voilure à un consultant tenait de la situation que nous traversons pour le moment. Et que le choix de garder Fred était dû à son expérience sur le projet. Je ne suis arrivé sur Radar que peu avant le Covid.

En acceptant de revenir lundi comme tu me l'avais gentiment proposé, je n'ai en aucun cas agi par insubordination. Et je ne pense pas que tu l'ai perçu de la sorte.

Merci de bien vouloir me rassurer sur ces points. Laisser une image positive à mes clients a toujours été important pour moi ».

Monsieur F lui a alors répondu le jour même:

«Je suis surpris de ce que tu écris : effectivement, je n'ai rien à te reprocher et tu as suivi mes consignes à la lettre.

Je t'ai autorisé à rester à la maison toute la semaine du 16 au 20 mars dans le cadre du split des équipes en deux moitiés (une travaillant de la maison et l'autre du bureau).

Et, même si AC a fait évoluer les règles le mercredi 18/03 suite à de nouvelles directives du gouvernement, (tous en Homeworking sauf ceux qui n'ont pas le matériel adéquat), je t'ai permis de terminer ta semaine en HomeWorking et de ne revenir au bureau qu'à partir du lundi 23 mars.

Et le lundi, tu étais au bureau ».

Monsieur F a encore précisé dans deux autres mails adressés le 3 avril 2020 à monsieur C que dans le cadre des contacts qu'il avait eus avec monsieur G, il n'a jamais fait état d'une insubordination de monsieur C et que s'agissant des raisons du transfert du contrat vers monsieur F V, elles tenaient à son ancienneté sur le projet Radar.

Le même jour, le conseil de monsieur C a transmis à la sa Finalyse une requête en résolution judiciaire qui sera déposée au greffe du tribunal du travail de Bruxelles le 6 avril 2020.

Du 15 mai au 14 juin 2020, Monsieur C a été reconnu en incapacité de travail.

L'incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 15 août 2020.

Par mail du 8 juin 2020, monsieur G a demandé à monsieur C d'examiner une demande de recherche de consultant pour Bruxelles en lui demandant s'il souhaitait ajouter quelque chose à son cv pour augmenter les chances (d'être pris).

Le 29 juin 2020, monsieur C a notifié sa démission moyennant la prestation d'un préavis de 13 semaines prenant cours le 6 juillet 2020.

Le contrat a pris fin le 14 août 2020, suite à un accord entre parties sur la date de fin du contrat de travail.

Il résulte des précisions données à l'audience que monsieur C a débuté un nouveau travail à la fin du mois d'août 2020.

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

1. La demande de résolution judiciaire et d'obtention de dommages et intérêts

Les principes.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui énumère les modes de rupture desdits contrats, prévoit que cette énumération s'entend « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations* ».

L'article 1184 de l'ancien Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera 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 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 ».

La cour partage l'interprétation donnée de cette disposition par la jurisprudence énoncée ci-après :

- Le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution d'un contrat synallagmatique 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 (Cass., 19 septembre 2022, C.21.0372.F, www.juportal.be ; Cass., 1^{er} avril 2019, S.15.0096.N ; Cass., 8 octobre 2018, S.14.0044.N, www.juportal.be ; Cass., 28 octobre 2013, R.G. C.12.0596.F, www.juportal.be; Cass., 24 septembre 2009, R.G. C.08.0346.N., www.juportal.be).
- Il n'est toutefois pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ (C.T. Bruxelles, 10 mai 2017, 2015/AB/253, www.juportal.be ; C.T. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, Chr.D.S., 2011, p. 404 ; C.T. Mons, 4 mars 2004, rôle n° 17045, www.juportal.be).
- Le juge peut prononcer la résolution judiciaire aux torts des deux parties si des manquements réciproques d'une gravité suffisante sont décelés (Cass., 5 mars 1993, Pas., 1993, I, p. 251 ; Cass., 9 mai 1986, Pas., 1986, I, p. 1100). Dans pareil cas, le juge fixe les dommages et intérêts en fonction de leur part de responsabilité (Cass., 16 avril 2004, R.G. n° 03.0356.F, www.juportal.be ; C.T. Bruxelles, 8 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 42 ;).
- Dans les contrats à prestations successives, la résolution remonte en principe au jour où la demande en justice est introduite (Cass., 5 juin 2009, R.G n° C.07.0482.N ; Cass., 8 octobre 1987, R.C.J.B., 1990, note M. Fontaine ; Cass., 29 mai 1980, Pas., 1980, I, p. 119). Il est fait exception à cette règle lorsque les prestations effectuées en exécution de la convention après cette demande ne sont pas susceptibles de restitution (Cass., 23 juin 2006, R.G. n° C.05.0215.F ; voir aussi Cass., 19 novembre 2009, R.G. C.08.0459.N, www.juportal.be ; Cass. 28 juin 1990, Pas., I, p. 1242). La résolution peut également avoir un effet rétroactif à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où, dès lors, il n'y a pas lieu à restitution ; que la fin du contrat survenue avant que le juge saisi de la demande en résolution se soit prononcé, n'a, partant,

pas nécessairement pour conséquence que cette demande serait privée d'objet (Cass., 25 avril 2013, R.G. n° C.12.0394.F, www.juportal.be; Cass., 14 avril 1994, R.G. n° C930161F, www.juportal.be; Cass., 25 février 1991, Pas, 1991, I, p.616. Ce dernier arrêt concernait précisément le cas d'une rupture du contrat de travail intervenu suite à un acte équipollent à rupture posé après le dépôt de la demande en résolution judiciaire).

- Le juge saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Les dommages et intérêts peuvent, toutefois, être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation d'un dommage moral (C.T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 358).

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail stipule que *« 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 contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail »*

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 estimé à bon droit 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).

L'article 1134 de l'ancien 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 ».

La Cour de cassation a considéré à juste titre que *« la partie qui modifie unilatéralement et de manière importante le lieu de travail convenu met fin au contrat de travail de manière illicite, à moins qu'il puisse être déduit de la convention ou de la nature de l'emploi ou des fonctions exercées que les parties n'ont pas considéré le lieu de travail comme un élément*

essentiel du contrat de travail » (Cass.,27 juin 1988,Pas.,1988,I ,p. 1311 ; Cass.,1^{er} décembre 1980,Pas.,1981,I,p. 377).

Application.

Monsieur C sollicite la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la sa Finalyse au motif que cette dernière a cherché à le mettre sur une voie de garage en l'empêchant de travailler, en lui mettant des bâtons dans les roues et en lui faisant des reproches injustifiés et disproportionnés, de façon à le démotiver et à le pousser à la faute ou à la démission.

Il convient d'examiner les différents faits pointés par monsieur C qu'il estime pouvoir reprocher à la sa Finalyse et qui démontreraient ses allégations:

1° La sa Finalyse a à la fin du mois de décembre 2019 exercé une pression et usé de manipulations pour tenter de forcer monsieur C à accepter une mission à Liège et elle lui a écrit le 28 janvier 2020 que son refus s'apparentait à un acte grave d'insubordination.

La cour constate que le travail de monsieur C sur lequel les parties se mirent d'accord lors de la signature du contrat de travail consiste à :

*« *Mener à bien des projets de consultance et des développements d'applications informatiques pour le compte de nos clients ou de sociétés faisant partie du groupe Finalyse.*

**De plus, vous participerez aux contacts commerciaux avec nos clients ou nos prospects ».*

Pareil travail implique de travailler chez le client, étant entendu qu'aucune clause du contrat de travail ne limite la zone géographique concernée à Bruxelles.

Ainsi, si monsieur C a principalement travaillé à Bruxelles, il a néanmoins effectué une mission à Amsterdam de juin 2009 à septembre 2010, ce qui illustre bien que le lieu de travail n'était pas un élément essentiel du contrat de travail. Cela n'est pas démenti par le fait qu'il a disposé de certains aménagements qu'il détaille. Le fait que sa situation familiale ait depuis lors évolué n'emporte pas pour conséquence que le lieu du travail serait devenu un élément essentiel du contrat de travail et qu'il faudrait considérer que les parties auraient convenu qu'il pourrait seul être envoyé auprès de clients situés à Bruxelles ou dans sa périphérie.

La nature de la fonction contredit de toute manière qu'il puisse s'agir d'un élément essentiel du contrat de travail dès lors qu'il est de l'essence même du travail d'un consultant, comme monsieur C, de se rendre chez le client. Un parallèle peut ici être fait avec la fonction de représentant de commerce qui impose également audit travailleur de se rendre auprès des clients. Si le contrat de travail conclu avec le représentant ne limite pas la sphère

géographique de prospection sur une zone bien délimitée, ce représentant ne pourra pas considérer illégitime une demande de son employeur de visiter une clientèle non située à proximité de son domicile.

La cour ne peut dès lors suivre monsieur C lorsqu'il soutient qu'en exerçant ses fonctions pendant 15 ans à Bruxelles (oubliant manifestement les 16 mois effectués à Amsterdam) et en s'organisant en conséquence, le lieu de travail est devenu un élément essentiel et que les parties auraient dû insérer une clause de mobilité dans le contrat de travail pour pouvoir qualifier le lieu de travail comme élément accessoire. Il ne peut être tiré aucune conclusion des clauses contenues dans des nouveaux contrats de travaux conclus avec d'autres consultants 15 ans plus tard.

La sa Finalyse n'a pas commis un quelconque manquement en proposant à monsieur C d'effectuer une mission à Liège auprès de la sa Ethias et en insistant auprès de lui pour qu'il émette une proposition réaliste et acceptable pour l'accomplissement de ses prestations sur place, tout en l'informant qu'en cas de refus d'intervenir sur le projet proposé, elle prendrait officiellement acte de l'impact négatif pour la société.

Même si la longueur des trajets pour se rendre à Liège entraînerait des difficultés d'ordre privé à monsieur C pour s'organiser au niveau familial (étant divorcé et hébergeant ses deux enfants en garde alternée à raison de deux ou trois jours par semaine, week-ends exclus selon les précisions données à l'audience), il peut lui être reproché de ne pas avoir émis une proposition d'horaire constructive, comme la sa Finalyse le lui avait demandé par mails des 17 et 18 décembre 2019.

Le contrat proposé par le nouveau client, la sa Ethias prévoyait expressément l'accomplissement de la mission sur place sauf approbation formelle et préalable. Le client était néanmoins au courant que monsieur C ne pourrait être présent sur place 8 heures par jour tous les jours de la semaine. Il n'est pas anormal que la sa Finalyse, intéressée à conclure ce nouveau contrat, n'ait pas posé comme exigence au client, avant d'accepter la nouvelle mission, que monsieur C ne vienne travailler que deux jours par semaine sur place et les trois autres jours en télétravail (ce que monsieur C présentait comme son maximum dans un mail du 17 décembre 2019 adressé à monsieur G, maintenant sa position dans un mail du 18 décembre 2019 en réponse à monsieur L). La circonstance que la crise sanitaire alors non prévisible qui débiterait en mars 2020, obligerait de facto les employeurs à accepter plus facilement du télétravail n'est pas pertinente pour apprécier l'attitude de monsieur C en décembre 2019.

Monsieur C disposait de facilités mises à disposition par son employeur, en bénéficiant tout à la fois d'un véhicule de société avec une carte carburant et d'un abonnement de train.

Quelles que soient son ancienneté, la satisfaction des clients auprès desquels il effectua des missions et la circonstance qu'il n'avait jusqu'alors jamais refusé de mission, monsieur C

dont la mission auprès de Bnp Paribas Fortis à Bruxelles se terminait fin décembre 2019 et qui allait se retrouver sans nouvelle mission, aurait pu et dû montrer de la flexibilité. Même à admettre par hypothèse que monsieur C ne disposait d'aucune aide extérieure possible pour conduire ou rechercher les enfants à l'école (comme par exemple l'aide de grands-parents,...), il aurait pu proposer par exemple d'arriver dans les bureaux d'Ethias à Liège entre 9h30 et 10h et de partir vers 16h les jours où il avait la garde de ses enfants, en s'engageant à poursuivre ses heures de travail depuis chez lui (pour atteindre le chiffre de 8 heures par jour attendu du client) et d'être présent sur place durant 8 heures les autres jours de la semaine/ ou à combler cette différence journalière les jours d'arrivée tardive ou de départ anticipé par des prestations au-delà des 8 heures les jours où il n'avait pas ses enfants. Il était également possible en cas d'utilisation du train plutôt que de la voiture d'effectuer une partie du travail non presté sur place durant les trajets aller-retour entre Bruxelles et Liège. Des solutions étaient dès lors possibles sans bouleverser sa vie familiale.

Monsieur G attendait à juste titre une telle proposition avant de la transmettre au client mais monsieur C ne l'a jamais formulée.

Pareille proposition était d'autant plus envisageable que la mission était d'une durée de trois mois (sans tacite reconduction possible) et qu'après avoir montré de quoi il était capable durant les premières semaines, monsieur C aurait pu plus facilement convaincre le client de la possibilité d'effectuer le travail en partie depuis chez lui (et ce d'autant plus qu'il insiste à l'audience sur la bonne qualité de ses prestations). La circonstance que des missions auprès d'autres clients furent quant à elle prolongées par période de six mois sur le long terme n'implique pas que tel aurait été le cas pour la mission proposée par la sa Ethias ni qu'une proposition acceptable ne pouvait être émise par monsieur C et transmise via son employeur pour être ensuite adaptée avec l'accord du client après quelques semaines de travail.

Au lieu d'émettre une proposition réaliste et acceptable comme le lui demandèrent tant monsieur G que monsieur L (ce qui n'était absolument pas le cas de sa réponse sèche exprimée à son employeur les 17 et 18 décembre 2019 de n'accepter de prêter qu'un maximum de 2 jours sur place et 3 jours en télétravail), monsieur C, qui poursuivit sa mission auprès du client Bnp Paribas Fortis jusqu'à la fin du mois de décembre 2019 et se retrouverait ensuite sans mission, a préféré faire intervenir un avocat le 31 décembre 2019 pour reprocher erronément à la sa Finalyse de vouloir modifier un élément essentiel du contrat de travail et de commettre un acte équipollent à rupture et de ne pas exécuter de bonne foi le contrat de travail, en l'avertissant de sa volonté le cas échéant d'entamer une procédure devant le tribunal du travail.

La lettre du conseil de la sa Finalyse du 28 janvier 2020 est une réponse à la lettre du conseil de monsieur C du 31 décembre 2019. Elle intervient à un moment où il n'est plus question de demander à monsieur C d'effectuer une mission à Liège de telle manière qu'elle ne saurait constituer un moyen de pression pour qu'il accepte cette mission. Dans le contexte

précité, il ne peut être fait grief à la sa Finalyse d'avoir reproché à monsieur C son attitude (qu'elle qualifia d'insubordination) et la perte du client qui s'en est suivie.

Si la sa Finalyse ne dépose pas la liste de toutes les missions exécutées par ses consultants à partir du 1^{er} janvier 2020, la cour considère que le fait que le contrat proposé par la sa Ethias à la sa Finalyse était un contrat intuitu personae mentionnant expressément la volonté de la sa Ethias de travailler avec monsieur C (qu'elle avait rencontré) suffit à démontrer que le refus de monsieur C d'émettre une proposition d'horaire a entraîné une perte pour son employeur.

La menace de réclamer le montant de la perte subie (qui ne s'est pas concrétisée et aurait nécessité un examen au regard des conditions de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) apparaît davantage comme une manière de conscientiser monsieur C sur le résultat de son attitude (les termes utilisés « *l'employeur est en droit de vous réclamer une indemnisation pour cette perte* » et non pas « *vous réclamera* ») que comme une réelle volonté de lui réclamer le remboursement de la perte subie et ne constitue pas une faute dans le chef de la sa Finalyse dans le contexte dans lequel elle fut exprimée. Monsieur C qui était assisté d'un avocat depuis le mois de décembre 2019 était du reste en mesure d'apprécier dans quelle mesure cette possibilité évoquée de lui réclamer un dommage était réelle et de réagir le cas échéant.

2° La sa Finalyse a imposé à monsieur C de se rendre chez le client Alpha Crédit le 19 mars 2020 alors que ce dernier lui avait laissé la possibilité de travailler à domicile et ce malgré les demandes du gouvernement belge en période de Covid 19 / La sa Finalyse a mis un terme prématuré et irrégulier à la mission de monsieur C auprès d'Alpha Crédit

Les faits ici reprochés doivent être replacés dans leur contexte.

Bien que la sa Finalyse ait pu trouver une nouvelle mission (auprès d'Alpha Crédit) à monsieur C ayant débuté le 10 février 2020, à peine deux jours plus tard (soit un délai relativement court pour se faire une idée), monsieur C a informé son supérieur hiérarchique que sa charge de travail était super basse et que la nature de son travail était éloignée de son « corps business » et qu'il avait l'intention de quitter la sa Finalyse pour la fin du mois de mars 2020 si possible (intention qu'il a encore évoquée trois jours plus tard). Ce faisant, monsieur C montrait une démotivation au travail. Il n'est pas démontré que cette volonté exprimée de retrouver un emploi ailleurs résulterait d'un comportement fautif de la sa Finalyse.

Quelques semaines plus tard, soit le mercredi 18 mars 2020, le client informa monsieur C, son supérieur hiérarchique et l'autre consultant travaillant depuis plus longtemps sur le projet, qu'à défaut de pouvoir obtenir une connexion pour monsieur C et son collègue (ce qui pose la question de savoir quelles prestations pouvaient réellement être effectuées en télétravail), ils devraient venir travailler sur place (avec mise en place d'une mesure de

distanciation sociale), tout en précisant qu'afin de pouvoir s'organiser, il comprenait que monsieur C n'arrive que le lundi (23 mars 2020).

Si le mail de monsieur G du 19 mars 2020 demande notamment à monsieur C de se rendre dans les bureaux d'Alpha Crédit dès le 20 mars 2020 (malgré l'acceptation du client de ne s'y rendre qu'à partir du lundi 23 mars 2020), ce mail doit néanmoins être replacé dans la chronologie récente: la sa Finalyse qui a été confronté au refus injustifié de monsieur C en décembre 2019 de faire une proposition constructive pour travailler pour la sa Ethias en invoquant des circonstances familiales, constate que dès le 18 mars 2020, monsieur C prévient un nouveau client (sans en avoir informé au préalable son employeur) qu'il ne pourra être présent sur place que le lundi (ce que le client avait déjà accepté) mais au-delà de cela, avertit déjà de son indisponibilité la semaine avant Pâques et de sa prise de congés la seconde semaine de Pâques. Quand bien-même la demande de la sa Finalyse de voir monsieur C se rendre dans les bureaux d'Alpha Crédit le vendredi 20 mars 2020 est en contradiction avec l'accord donné par le client, il n'est en tout cas pas anormal de l'inviter à montrer de la souplesse (dont il avait manqué en décembre 2019) et de l'informer que certaines demandes de congés ne pourront être acceptées à court ou à moyen terme dans le cadre de la période actuelle de Covid 19 (sachant que les congés ne sont pas décidés librement par les travailleurs mais doivent être convenus au préalable avec leur employeur).

Monsieur C ne démontre aucunement que la sa Finalyse est à l'origine de la rupture de la mission de monsieur C auprès d'Alpha Crédit au 31 mars 2020 alors que monsieur G l'informait au contraire par mail du 25 mars 2020 que le client avait décidé de mettre fin à sa mission. Ce reproche est d'autant moins fondé que dès le 12 février 2020, monsieur C admettait ne pas avoir assez de travail et précisait avoir du mal à imaginer qu'il faudrait deux personnes sur le projet au-delà du mois de mars et qu'il ressort des échanges entre monsieur C et monsieur F du 3 avril 2020 que « *le choix de réduire la voilure à un consultant tenait de la situation que nous traversons pour le moment* » et que le maintien du collègue de travail de monsieur C plutôt que monsieur C est lié à sa plus grande ancienneté de ce collègue sur le projet.

3° La sa Finalyse a mis monsieur C en période de chômage temporaire

Dans le cadre de la période difficile rencontrée par les entreprises durant la crise sanitaire liée au Covid 19, la sa Finalyse avait prévenu son personnel par mail du 31 mars 2020 qu'elle serait contrainte de mettre certaines personnes en chômage temporaire du 1^{er} avril au 30 juin 2020. Il ne peut être déduit du mail adressé par monsieur L le 27 avril 2020 destiné à rassurer son personnel en ces temps incertains que la situation était entièrement sous contrôle et que la sa Finalyse ne rencontrait pas de difficulté comme la plupart des entreprises.

Il ne peut être reproché à la sa Finalyse d'avoir fait un choix parmi les membres de son personnel à mettre en chômage temporaire, en sélectionnant notamment monsieur C parmi d'autres. Monsieur C ne justifie pas à quelle titre son employeur aurait dû, malgré les difficultés bien réelles entraînées par la crise sanitaire, le mettre sur le « bench » (terme qui désigne la situation du consultant sans mission et qui est employé en interne sans que ses prestations de consultant puissent être facturées à un client).

Si les pièces déposées par la sa Finalyse mettent en lumière que trois autres employés ont été mis en chômage partiel durant une période de trois mois, le fait d'annoncer à monsieur C le 25 mars 2020 qu'il serait mis en chômage temporaire (à temps plein) pour trois mois n'est pas une mesure anormale ou vexatoire. D'une part, il avait déjà fait part de sa volonté de chercher un autre emploi dès le 12 février 2020 (ce qui permet de comprendre que la sa Finalyse ait privilégié monsieur C à d'autres employés pour le recours au chômage temporaire (sans toutefois qu'il soit le seul choisi) et ou le volume de celui-ci) et d'autre part, la sa Finalyse a continué à chercher des missions pour lui de telle manière que la décision exprimée le 25 mars 2020 n'était pas immuable (voir les mails de monsieur G des 16 mars et 8 juin 2020). Cela contredit une intention de la sa Finalyse de le mettre sur une voie de garage pour le démotiver et le pousser à la démission ou d'agir en représailles, soit des comportements allégués par monsieur C mais non démontrés. Le fait que monsieur C ait pu décrocher un nouvel emploi en août 2020 ne démontre pas que la sa Finalyse aurait pu et dû lui trouver d'autres missions en mars 2020.

C'est sans fondement que monsieur C invoque des nouveaux engagements de travailleurs par la sa Finalyse pour contredire la nécessité de recourir au chômage temporaire. Les pièces déposées au dossier de la sa Finalyse mettent en lumière que pour deux des trois personnes nouvellement engagées, les contrats ont été conclus en novembre 2019 (soit à un moment où il n'était pas encore question des difficultés liées à la pandémie et de la nécessité de recourir au chômage temporaire) et le troisième contrat signé le 17 mars 2020 prévoit un engagement comme consultant « pricing officer » qui ne s'identifie pas avec la fonction de consultant « IT » exercée par monsieur C.

4° La Finalyse a adressé des avertissements injustifiés les 25 mars et 2 avril 2020 et l'a averti le 31 mars 2020 qu'il n'avait pas atteint tous ses objectifs 2019 « notamment en termes de mobilité et de flexibilité ».

La cour ne considère pas que l'avertissement adressé le 25 mars 2020 à monsieur C est injustifié et s'apparente à du harcèlement moral.

Cet avertissement intervient après la lettre du conseil de la sa Finalyse du 28 janvier 2020 ayant déjà prévenu monsieur C qu'il serait tenu informé de l'importance du dommage subi du fait de la perte du client Ethias en raison de son attitude et après que monsieur C ait fait part de sa volonté de chercher un emploi ailleurs. Il n'est pas anormal que la sa Finalyse

adresse officiellement un avertissement à monsieur C en vue de s'assurer de l'adhésion de son consultant à la politique de l'entreprise et d'éviter toute nouvelle difficulté future au cas où un client potentiel à la recherche d'un consultant n'aurait pas ses bureaux à Bruxelles, en attirant son attention sur le montant de la perte subie du fait de son attitude (sans toutefois lui en réclamer le paiement). Le fait que cet avertissement intervienne deux mois après la lettre du conseil de la sa Finalyse du 28 janvier 2020 ne peut suffire à y voir un acte d'harcèlement ou une volonté de pousser monsieur C à la démission. Il en va d'autant plus ainsi que la sa Finalyse pouvait s'attendre à ce que la lettre de son conseil du 28 janvier 2020 reçoive une réponse du conseil de monsieur C dans les semaines qui suivraient, laquelle n'intervint finalement pas et que la sa Finalyse avait pu constater une certaine liberté prise par monsieur C dans l'annonce faite au client Alpha Crédit par mail du 18 mars 2020 des périodes où il serait disponible (sans en avoir informé au préalable son employeur).

Le mail de monsieur G du 31 mars 2020 informant monsieur C qu'il n'avait pas atteint tous ses objectifs 2019 « *notamment en termes de mobilité et de flexibilité* » correspond à une réalité et n'est pas critiquable. Le comportement de monsieur C visé par cette appréciation a bien eu lieu en 2019 de telle manière qu'il n'y avait pas de raison d'attendre l'évaluation de la fin de l'année 2020 pour lui reprocher son manque de mobilité et de flexibilité.

Le seul avertissement que la cour considère comme injustifié à deux égards est celui du 2 avril 2020.

D'une part, c'est à tort que la sa Finalyse a reproché à monsieur C son absence sur son lieu de travail les 19 et 20 mars 2020, alors que monsieur C avait été autorisé par le client à ne venir sur place qu'à partir du lundi 23 mars 2020. L'absence n'était dès lors pas injustifiée. D'autre part, c'est également sans fondement qu'elle lui a fait grief d'être à l'origine de la décision du client de mettre fin à sa mission à partir du 31 mars 2020 et d'être responsable de la perte financière y associée. Comme expliqué par le client, cette rupture était due à la situation alors traversée et non pas à l'attitude de monsieur C.

Le point de cet avertissement qui avait néanmoins du sens était de rappeler à monsieur C que les vacances individuelles devaient être fixées de commun accord avec son employeur (alors que comme déjà précisé, il avait dès le 18 mars 2020 prévenu d'initiative le client de ses disponibilités futures et de la date de prise de ses congés de Pâques).

Au vu des développements qui précèdent, les seuls faits pouvant être reprochés à la sa Finalyse sont à mettre en lien avec la demande faite à monsieur C de se rendre dans les bureaux d'Alpha Crédit le 20 mars 2020 malgré l'accord du client de n'y aller qu'à partir du 23 mars 2020 et de lui avoir envoyé un avertissement le 2 avril 2020 lui reprochant une absence injustifiée les 19 et 20 mars 2020 et une responsabilité dans la perte de la mission.

S'il existait manifestement certaines tensions entre monsieur C et la sa Finalyse qui ont pu être exacerbées par les difficultés engendrées par la pandémie liée au Covid 19 qui a

bouleversé la vie de la population et de ses entreprises, la cour ne considère pas que les deux manquements pointés ci-avant et répartis sur une brève période de temps démontrent un acharnement ou un harcèlement de la sa Finalyse ni qu'ils sont suffisamment graves que pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail. Il existe des situations comme en l'espèce où des divergences de vue entre employeur et travailleur poussent l'une des deux parties à rompre le contrat de travail (ce que monsieur C fit en démissionnant moyennant un préavis), sans pour autant justifier après coup de retenir que tel ou tel autre fait isolé suffise à résoudre judiciairement le contrat de travail à une date antérieure à la rupture opérée à l'initiative d'une partie.

La demande de monsieur C n'est dès lors pas fondée qu'elle soit analysée sous son titre principal ou subsidiaire.

2. Les dépens.

Monsieur C est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est à ce titre tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel.

Le montant de base de l'indemnité de procédure telle que déterminée par la valeur des demandes est en principe de 6.000 euros pour la 1^{ère} instance et de 7.500 euros pour l'appel.

Monsieur C sollicite de fixer l'indemnité de procédure au minimum de 1.500 euros au cas où il serait débouté de ses demandes en invoquant sa situation financière qu'il détaille et en déposant un tableau de ses dépenses mensuelles et de ses revenus accompagné de certaines pièces probantes.

L'article 1022 alinéa 2 du Code judiciaire autorise le juge à réduire l'indemnité de procédure en tenant compte notamment de la capacité financière de la partie succombante.

La cour estime qu'au regard des pièces déposées, il y a lieu de faire droit à cette demande de réduction de l'indemnité de procédure à un montant de 1.500 euros par instance.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et très partiellement fondé sur la seule question des dépens.

La cour déboute monsieur C de ses demandes sauf en ce qui concerne la demande de réduction des dépens.

La cour réforme très partiellement le jugement dont appel sur la seule question des dépens.

La cour condamne monsieur C à payer à la sa Finalyse les dépens des deux instances à ce jour, à savoir l'indemnité de procédure taxée à 1.500 euros par instance, soit 3.000 euros au total et à supporter la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne due pour la 1^{ère} instance (réclamée par mail du greffe du tribunal du travail de Bruxelles du 6 avril 2020 et dont la cour ignore si elle a été payée).

La cour met à charge de monsieur C la contribution de 22 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée pour la procédure en appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,
B. C, conseiller social au titre d'employeur
G. R, conseiller social au titre d'employé
Assistés de J. A, greffier

J. A, B. C, G. R, P. K,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 8 mai 2024, où étaient présents :

P. K, conseiller,
J. A, greffier

J. A

P. K