

numéro de répertoire 2023/ 44576
date du jugement <u>19/10/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 3458/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre J

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur L

Partie demanderesse, comparissant personnellement
Et assistée par son conseil Maître B.

avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

La SA **SOCALIM**, immatriculé à la BCE sous le numéro 0879.643.906, dont le siège social est établi Centrum Zuid 2028 à 3530 HOUTHALEN-HELCHTEREN

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître D.

avocat, à 3500 HASSELT,

et ayant comparu par Maître H

avocat

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **21/10/2022** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **20/02/2023** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **20/04/2023** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **19/05/2023** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **21/09/2023**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Les faits et les demandes

Le 10 janvier 2022, Monsieur L a été engagé comme ouvrier par la S.A. Socalim, ci-après la société, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Il s'agit d'une société belge qui fournit des services dans le domaine des télécommunications, des services publics et de la maintenance technique, et ce pour des sociétés de télécommunications, des sociétés de distribution d'énergie ainsi que des clients industriels.

L'article 1er du contrat de travail prévoit que la tâche de Monsieur L consiste principalement en Coach Telecom et que le travailleur peut se voir demander d'exécuter d'autres tâches en cas de besoin et sur simple demande de l'employeur.

Pour exécuter ses tâches qui impliquaient notamment de se déplacer chez des clients et de chantiers en chantiers, la société avait mis un véhicule à disposition de Monsieur L. La Car

Policy prévoit, en son article 5, que le véhicule de société ne peut pas être utilisé à des fins privées et qu'on entend par « usage privé » les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements privés en plus des déplacements domicile-lieu de travail.

Le 13 juin 2022, par un courrier recommandé, la société a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de cinq semaines. La période de préavis devait commencer le lundi 20 juin 2022.

Le 13 juin 2022, alors qu'il n'avait pas encore pris connaissance du courrier de licenciement, Monsieur L a écrit le courriel suivant à la société ; il se réfère dans ce courriel à un entretien verbal qu'il dit avoir eu avec Monsieur Dario P , project leader de la société :

« Madame, Monsieur

Le mercredi 8 juin 2022 à 9h, Dario m'a informé d'une intention de licenciement pour aucun motif justifiable à mon égard.

En me proposant de rester en chômage économique/temporaire sur le temps que je trouve un autre emploi sur le marché de l'emploi ! Avec retrait de véhicule de société, GSM avec abonnement mobile résilié en ce jour, tablette et ordinateur portable !

À ce jour et comme dit à Dario je lui ai dit que j'allais m'en référer à mon conseiller juridique et prévoir en conséquence ce qui va en mon droit !

Je ne comprends pas le motif pour lequel je suis mis en chômage temporaire même si Dario a affirmé que c'était pour me rendre service et me permettre de quitter votre entreprise plus rapidement.

J'aimerais connaître vos intentions précise à mon égard.

Si votre intention est de me licencier alors le préavis que je devrais respecter sera dans la fonction de Field Coach Telecom avec notamment tous les outillages, camionnette de société, ordinateur portable, GSM de société avec rétablissement de l'abonnement mobile de société ainsi que la tablette ! Tout autre fonction ne pourra être tenu que je fasse ! »

La société répond par un courriel du 13 juin 2022 à 15h21 rédigé en ces termes¹ :

Bonjour Imre

Nous avons bien reçu votre e-mail. Malheureusement, il y a eu quand même un malentendu...

Malheureusement, nous devons effectivement mettre fin à votre contrat de travail. Vous recevrez la lettre recommandée prochainement. Cependant, nous attendons que vous veniez prêter votre préavis de 5 semaines à nos bureaux. Vous trouverez en annexe la page 1 de votre contrat de travail qui stipule clairement que « le salarié peut être amené à exercer d'autres tâches sur simple demande. » Il est évident que nous ne pouvons plus vous employer en tant que Field Coach pendant votre période de préavis.

Nous vous attendons demain au bureau de Houthalen-Helchteren.

Par un courriel du 13 juin 2022 à 16h08, Monsieur L écrit qu'il ne dispose plus de véhicule et demande comment faire.

La société lui répond par un courriel du 13 juin 2022 à 16h23 que pour l'exercice de ses tâches pendant sa période de préavis il n'a pas besoin d'un véhicule et que la société paiera le tarif légal pour son déplacement c'est-à-dire l'abonnement social selon la commission paritaire 149.01.

Par un courriel du 13 juin 2022 à 16h27, Monsieur L écrit :

« L'employeur recrute le salarié en qualité de travailleur. Sa tâche consistera principalement à CoachTelecom.

Le salarié peut, en cas de besoin et sur simple demande de l'employeur, être appelé à

¹ Selon une traduction libre du néerlandais en français.

accomplir d'autres tâches.

dans votre contrat que j'ai signé ces dernières clause concerne que en cas de besoin! J'ai constaté qu'actuellement vous avez désigné un technicien qui exerce les doubles fonctions technicien telecom et field coach telecom en même temps!

Je ne sais exercer que la tâche de Field Coach et rien d'autre! Je ne dispose même plus de véhicule pour arriver à votre siège situé dans un zoning. Donc trouvez un moyen de me remettre comme FieldCoach sinon payez moi les indemnités de préavis que vous me devez aussi je précise qu'il me reste des jours de récupération ADV et 2 jours fériés sur mon comptel »

Par courriel du 14 juin 2022 à 8h précises, Monsieur L. i informe la société qu'il est en maladie et va aller consulter son médecin dans le courant de la journée et fera parvenir le certificat médical à la société. Ce courriel est intitulé Maladie « Burn Out ».

Le 27 juin 2022, alors qu'il est toujours en incapacité de travail qui court jusqu'au 28 juin 2022, Monsieur L. i écrit à la société :

« Comme indiqué dans le contrat de travail applicable à votre entreprise Socalim, je prendrai soin de respecter le préavis de départ d'une durée de 5 semaines dans la fonction de FieldCoach Telecom et en aucun cas dans une autre fonction. Je tiens à vous préciser que s'il s'agit d'une autre tâche, celle-ci sera considérée comme nulle car mon contrat de travail ne prévoit pas cette fonction mais celle de FieldCoach.

Dans le cas où je prêterai mon préavis, dans la fonction prévue par mon contrat de travail et rien d'autre, Je demanderai alors restitution du véhicule de société comme moyen de déplacement, tablette, rétribution de l'abonnement mobile ainsi que l'ordinateur portable.

Si nous ne parvenons pas à cet accord, je me devrais de poursuivre les démarches par les autorités compétentes.»

La société lui répond par un courriel du même jour comme suit² :

comme déjà communiqué le 13/06/2022 (voir annexe), il nous est impossible de continuer à vous employer en tant que Field Coach. Votre contrat de travail stipule clairement qu'une autre tâche peut pour vous être confiée (voir annexe). Bien entendu nous expliquerons cette information aux autorités compétentes afin qu'elle puisse vous l'expliquer.

Monsieur L. adresse deux courriers recommandés du 28 juin 2022 à la société :

- l'un se réfère à la lettre de licenciement du 13 juin 2022 et vise à demander, conformément aux dispositions de la CCT n° 109, la communication des motifs concrets qui ont conduit à la décision de licenciement;
- l'autre mentionne :

« Je suis occupé dans votre entreprise en qualité de Fieldcoach Telecom depuis le 10/01/2022.

Je suis tombé en incapacité de travail à partir du 14/06/2022.

Par lettre du 13/06/2022, vous m'avez notifié votre décision de rompre le contrat de travail qui nous lie au terme d'un préavis de 5 semaines débutant le 20/06/2022.

Vous venez de me faire savoir qu'au terme de ma période d'incapacité, soit le 28/06/2022, je prêterais mon préavis dans une fonction administrative (non

² Selon une traduction libre du néerlandais en français.

définie) au siège de votre société.

Par e-mail du 27/06/2022, je vous ai informé que je ne pouvais accepter votre décision et que je souhaiterais prêter mon préavis dans ma fonction de responsabilité de Fieldcoach Telecom et (...)

C'est à tort que vous invoquez la clause contenue dans le contrat de travail par laquelle vous vous réservez la possibilité de m'occuper dans une autre fonction.

Je conteste la licéité de cette clause, les parties ne peuvent se réserver le droit de modifier un des éléments du contrat au cours de l'exécution de celui-ci.

Je conteste donc votre décision de me faire prêter mon préavis dans une autre fonction et sur un autre lieu de travail.

Je considère qu'il s'agit d'une modification unilatérale de deux éléments essentiels du contrat de travail qui nous lie, ce qui constitue un acte équipollant à rupture.

Je vous réclame donc le paiement d'une indemnité de rupture de contrat correspondant à 5 semaines de rémunération.»

L'organisation syndicale de Monsieur L a adressé un courrier recommandé, daté du 28 juin 2022, à la société.

Elle y confirme la réclamation du paiement d'une indemnité de rupture de contrat correspondant à 5 semaines de rémunération.

Elle réclame également une régularisation salariale en soutenant que Monsieur L. a été rémunéré au salaire de la catégorie A alors qu'il devait percevoir le salaire de la catégorie D au vu de sa fonction et de ses responsabilités.

Par courrier du 4 juillet 2022, la société a répondu à Monsieur L. qu'elle maintenait sa position consistant à dire que l'article 1^{er} du contrat de travail lui permet de faire exécuter d'autres tâches sur simple demande. Elle constate que depuis la fin de son incapacité de travail, soit le 28 juin 2022, il ne s'est pas présenté au travail pour venir prêter son préavis et n'a fourni aucune justification si bien qu'il est en situation d'absence injustifiée. Elle le prie fermement d'entamer immédiatement la prestation du préavis de 5 semaines.

Par courrier du 4 juillet 2022, la société a répondu à l'organisation syndicale de Monsieur L. qu'elle ne donnerait pas de suite à la demande de régularisation salariale.

Monsieur L. a donc introduit la présente procédure par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 21 octobre 2022.

Par sa requête, il demande:

- la condamnation de la société au paiement de :
 - o 3.877,90 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o 2.791,29 € bruts à titre d'arriérés de rémunération dans le cadre d'une régularisation barémique ;
 - o 117,31 € nets à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des écochèques. sommes, à majorer des intérêts calculés au taux légal ;
- que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant appel, sans caution ni possibilité de cantonnement.

Par ses conclusions, il formule les mêmes demandes en précisant que les différentes sommes sont à majorer des intérêts au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité et ajoute une demande, à savoir: de condamner la société aux dépens qu'il liquide à l'indemnité de procédure de 1.305€ et à la contribution au fonds BAJ de 24€.

Par ses conclusions reçues au greffe le 20 février 2023, la société a introduit une action reconventionnelle. Elle demande de condamner Monsieur L. à lui payer :

- 3.877,90€ à titre d'indemnité de rupture correspondant à 5 semaines de rémunération,
- 584,46€, s'agissant d'un paiement indu exécuté par erreur par le secrétariat social et que Monsieur LANG n'a jamais remboursé malgré les demandes qui lui ont été faites,
- les dépens qu'elle liquide à 1.650€.

2. Analyse du Tribunal

2.1. Quant à la recevabilité

L'action principale, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable. Il en est de même de l'action reconventionnelle.

2.2. Quant au fondement des demandes

2.2.1. Quant à la demande de condamnation au paiement d'une indemnité de rupture

A. Position des parties

Monsieur L. invoque l'illicéité de la clause contenue dans l'article 1^{er} du contrat de travail sur laquelle la société se fonde pour justifier le fait qu'elle demande à Monsieur L. de prêter le préavis dans un poste administratif au siège d'Houthalen. Il estime que cette clause est nulle en vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il soutient que la société, en lui demandant de prêter son préavis à Houthalen dans une fonction administrative, a modifié de façon importante deux éléments essentiels du contrat, à savoir la fonction et le lieu de travail. Elle a donc commis un acte équipollent à rupture.

Il rappelle qu'il a été engagé comme Coach Telecom et que ses tâches, en cette qualité, consistaient à coacher les techniciens lors des interventions, des post-interventions et des clôtures d'intervention. Il formait, aidait et conseillait les techniciens notamment dans le cadre de la certification Nethys. Ses prestations étaient exercées majoritairement en province de Liège. Il en conclut que la société a modifié sa fonction en lui demandant de venir exercer des tâches administratives au siège d'Houthalen. Il relève l'incohérence d'attribuer uniquement des tâches administratives à un ouvrier.

Il demande de constater que la société a commis un acte équipollent à rupture comme il l'a lui-même acté et notifié à la société par son courrier du 28 juin 2022.

La société estime qu'aucun élément essentiel du contrat n'a été modifié. Elle se fonde sur l'article 1^{er} du contrat de travail. Elle y relève tout d'abord que la fonction de Coach Telecom est présentée comme la tâche principale et non exclusive de Monsieur L. Elle y relève ensuite que la clause de cet article lui permettait d'imposer d'autres tâches à Monsieur L. si bien que c'est en application de cette clause contractuelle qu'elle a demandé à Monsieur L. de prêter son préavis au siège d'Houthalen pour y exercer une fonction administrative.

Elle relève que le lieu d'exécution du travail n'est pas un élément régi par le contrat de travail si bien qu'il ne s'agit pas d'un élément essentiel du contrat de travail.

Pour le surplus, elle explique qu'aucun changement significatif n'a été effectué au niveau de la fonction car le travail administratif qui était attendu de Monsieur L. au siège d'Houthalen consistait à apporter un soutien administratif au projet Orange qui est le projet sur lequel travaillait déjà Monsieur L. Il lui était demandé de mettre à jour et traduire des formations. La société estime que Monsieur L. accomplissait déjà ce type de tâches auparavant puisque, dans sa fonction de Coach Telecom, il devait adapter constamment les instructions et les

formations aux directives d'Orange, notamment dans le cadre des formations qu'il donnait aux techniciens.

Elle soutient qu'il n'y a pas non plus de changement significatif quant au lieu de travail puisque Monsieur L. devait déjà auparavant se rendre au siège d'Houthalen pour préparer et dispenser des formations.

B. Rappel des principes applicables

L'article 5.69 du nouveau Code civil énonce le principe de la convention-loi en ces termes : « *le contrat valablement formé tient lieu de loi à ceux qui l'ont fait.* »

L'article 5.70 du nouveau Code civil traite des modification et résiliation du contrat en ces termes :

« Le contrat ne peut être modifié ou résilié que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise.

Lorsque le contrat l'autorise, il peut être modifié ou résilié par une partie ou par un tiers. »

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« L'employeur a l'obligation:

1° 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; »

L'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. »

Un acte équipollent à rupture est un mode de rupture irrégulière du contrat de travail qui peut prendre la forme d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.³

L'employeur dispose, dans certaines limites, du droit de modifier unilatéralement le contrat de travail, il s'agit du *ius variandi* de l'employeur. S'il dépasse ces limites, on se trouve en principe en présence d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, sorte de licenciement tacite qui équivaut à une rupture irrégulière du contrat.⁴

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que pour tout ce qui n'a pas été convenu, l'interdiction de modification unilatérale n'existe pas.⁵

Un droit de modification unilatérale peut être prévu dans le contrat de travail mais, dans ce cas, il ne peut viser que des conditions de travail qui ne sont pas essentielles puisque l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 précitée prévoit que les clauses de modification qui portent sur des conditions essentielles sont nulles.⁶

Pour parler d'un acte équipollent à rupture, il faut se trouver face à une modification unilatérale, effective et importante d'un élément essentiel du contrat de travail.

³ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, p. 2727.

⁴ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, pp. 2732 et 2733.

⁵ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, p.1026.

⁶ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, p.1027.

Selon la Cour de cassation⁷, le critère pour évaluer si un élément essentiel du contrat de travail a été modifié de manière substantielle est la mesure dans laquelle cet élément a été modifié, en particulier la question de savoir si l'élément en question a été modifié à un point tel qu'il ne peut plus être considéré que le contrat initial sera encore exécuté après cette modification.

La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donné.⁸

La rupture du contrat de travail intervient immédiatement c'est-à-dire au moment de la modification unilatérale. La rupture doit être constatée par l'une des parties, les deux ou le juge. Si le travailleur renonce à invoquer la rupture irrégulière du contrat de travail celui-ci se poursuit. Si le travailleur, qui est confronté à une modification unilatérale importante d'un élément essentiel de son contrat, invoque immédiatement la rupture irrégulière par l'employeur, le moment de la modification et le moment de la rupture coïncident.

Si le travailleur informe expressément l'employeur qu'il considère que son contrat de travail est rompu suite à une modification unilatérale d'un élément essentiel, ce contrat est définitivement et irrévocablement rompu en tout cas au plus tard au moment de cette notification.⁹

Le délai dont dispose le travailleur pour constater la rupture du contrat dépend des circonstances concrètes de l'affaire. La jurisprudence n'est pas uniforme. Le travailleur, confronté à une modification unilatérale de son contrat de travail, peut bénéficier d'un délai de réflexion qui doit rester raisonnable, pour prendre attitude.¹⁰

C. Application au cas d'espèce

Il ressort de l'échange de courriels entre Monsieur L. et la société, du 13 juin 2022, que l'intention de la société était bien d'affecter Monsieur L., à partir du 14 juin 2022, à une autre fonction que celle qui était prévue par le contrat de travail.

En effet, dans son courriel du 13 juin 2022 à 15h21, la société écrit :

- « Il est évident que nous ne pouvons plus vous employer en tant que Field Coach pendant votre période de préavis. »
- « Nous attendons que vous veniez prêter votre préavis de 5 semaines à nos bureaux. »
- « Nous vous attendons demain au bureau de Houthalen-Helchteren. »

La société justifie le changement de fonction en se fondant sur l'article 1^{er} du contrat de travail qui prévoit, d'une part, que la tâche de Monsieur L. consistera principalement en Coach Telecom et, d'autre part, que le travailleur peut se voir demander d'exécuter d'autres tâches en cas de besoin et sur simple demande de l'employeur.

Il ressort des éléments du dossier, non contestés par les parties, que Monsieur L. pendant toute la durée de son occupation a exercé les tâches de Coach Telecom.

Pour ce faire, la société avait mis à sa disposition une tablette, un ordinateur portable et un véhicule.

Selon la société, en tant que Coach Telecom, les tâches de Monsieur L. consistaient à 70 % à dispenser des formations et à 30 % à effectuer des tâches administratives. Dans le cadre des formations, il travaillait tant au siège à Houthalen, que chez les clients de la société pour fournir aux techniciens de nouvelles instructions et directives.

⁷ Cass. 6 septembre 2021, S.20.0013.N, cité in W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, p. 2734.

⁸ Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, 433.

⁹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2022-2023, tome 3, p.2737.

¹⁰ C. Trav. Liège, 27 octobre 2017, RG 2017/AL/347, in J.T.T., 2019, pp 288-290.

Selon Monsieur L..., sa fonction consistait à coacher les techniciens lors des interventions, des post-interventions et des clôtures d'intervention. Il formait, aidait et conseillait les techniciens notamment dans le cadre de la certification Nethys.

Le tribunal en déduit que la fonction de Coach Telecom était exercée de manière exclusive par Monsieur L... et que les parties, par la manière dont elles ont exécuté le contrat pendant le cours de la relation de travail, ont confirmé le caractère essentiel de cette fonction.

Le tribunal considère que la clause contenue à l'article 1^{er} du contrat de travail selon laquelle le travailleur peut se voir demander d'exécuter d'autres tâches en cas de besoin et sur simple demande de l'employeur ne peut pas être analysée comme autorisant l'employeur à modifier de façon définitive et substantielle la fonction du travailleur sous peine d'être nulle en application de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Or, en justifiant le changement de fonction que la société impose, dès le 13 juin 2022, à Monsieur L... pour la durée de prestation de son préavis de 5 semaines, par cette clause, c'est justement la portée que la société lui donne.

Dès lors, interprétée en ce sens, il faut bien constater que cette clause est nulle et que la société n'apporte plus aucune justification reposant sur le contrat de travail permettant de valider le changement de fonction imposé à Monsieur L... .

Monsieur L... n'a jamais exercé la nouvelle fonction, purement administrative, que la société lui a attribuée le 13 juin 2022. En effet, dès le 14 juin 2022, il s'est trouvé en incapacité de travail. Il a d'ailleurs, dès le 13 juin 2022, informé la société qu'il ne marquait pas son accord avec ce changement de fonction et il l'a encore écrit plusieurs fois à la société.

Le 28 juin 2022, il a adressé un courrier à la société dans lequel il relève que la société a modifié unilatéralement deux éléments essentiels du contrat, à savoir sa fonction et le lieu d'exécution. Il considère que cela constitue un acte équipollent à rupture.

C'est à juste titre que Monsieur L... a considéré qu'il y avait un acte équipollent à rupture en ce qui concerne la modification de sa fonction.

En ce qui concerne le lieu d'exécution, le tribunal relève que cet élément n'avait pas été prévu par le contrat de travail.

Par contre, la fonction, comme cela a été développé ci-dessus, est bien un élément qui a été convenu par le contrat et il ressort de la manière dont les parties ont exécuté le contrat que cet élément est un élément essentiel du contrat.

La modification apportée par la société, explicitée le 13 juin 2022 et applicable dès le 14 juin 2022, constitue bien une modification unilatérale importante de la fonction de Monsieur L... .

En effet, alors que Monsieur L... est engagé comme ouvrier à la fonction de Coach Telecom, la société souhaitait qu'il preste la fin de son contrat de travail au siège d'Houthalen pour y exercer une fonction administrative. Elle attendait de lui qu'il apporte un soutien administratif au projet Orange en mettant à jour et en traduisant des formations et des instructions. La société avait donc décidé de reprendre le véhicule qui avait été mis à disposition de Monsieur L... puisque sa nouvelle fonction n'appelait plus de déplacement et prévoyait uniquement des prestations au siège d'Houthalen. Sa tablette et son ordinateur portable devaient également être restitués puisque ces outils se trouvaient à disposition en nombre suffisant au siège.

La nouvelle fonction, purement administrative alors que Monsieur L... est engagé comme ouvrier, est substantiellement différente de la fonction de Coach Telecom que Monsieur L... exerçait depuis le début de son occupation.

En effet, elle n'impliquait plus aucun déplacement avec intervention sur chantiers ou chez des clients de la société, ni formations à donner, ni soutien technique apporté sur place aux techniciens en intervention.

C'est en vain que la société argumente que la nouvelle fonction n'était pas significativement différente de l'ancienne parce que le soutien administratif qui était demandé était en lien avec le projet Orange auquel Monsieur L... était rattaché ou encore parce que les tâches de mise à

jour et de traduction du matériel d'enseignement ont toujours fait partie de ses responsabilités. S'il n'est pas contesté que, dans le cadre de sa fonction de Coach Telecom, il arrivait que Monsieur L. prépare et donne des formations, il est aussi établi que cela ne constituait pas sa seule tâche et, surtout, il n'est pas établi que la traduction faisait partie de ses tâches. Ce changement de fonction impliquait une modification importante de travail pour un ouvrier qui était régulièrement en déplacement de chantiers en chantiers, chez des clients ou en soutien de collègues techniciens et à qui son employeur demande, du jour au lendemain, de prester un travail uniquement administratif au siège d'Houthalen sans plus aucun déplacement avec intervention sur le terrain.

En conclusion, la société a rompu le contrat de travail de manière irrégulière.

C'est par un courrier du 28 juin 2022, adressé à la société, que Monsieur L. a considéré que la société avait posé un acte équalpollent à rupture.

En application des principes rappelés ci-dessus, la date de la rupture est donc le 28 juin 2022.

La société doit donc être condamnée à payer une indemnité compensatoire de préavis à Monsieur L. Il réclame une indemnité de 3.877,90€ brute correspondant à 5 semaines de préavis.

La société n'émet aucune contestation sur le montant réclamé.

Il y a donc lieu de condamner la société à payer ce montant à Monsieur L.

2.2.2. Quant à la demande de régularisation barémique

A. Position des parties

Monsieur L. relève qu'il a été rémunéré au salaire horaire de 14,50€ ce qui correspond au salaire de la catégorie A de la CCT conclue le 20 octobre 2011 en commission paritaire 149.01. Or, il estime relever de la catégorie D de cette CCT au vu de sa fonction et de ses responsabilités. Il calcule que la société lui est donc redevable de la somme de 2.791,29€ brute à titre de régularisation barémique pour toute la durée de l'occupation.

La société invoque que Monsieur L. n'a jamais soulevé aucun problème de catégorie barémique lors de l'occupation.

Elle explique que s'il est indiqué sur ses fiches de paie qu'il est en catégorie A, il était cependant rémunéré à un taux horaire se situant entre la catégorie B et la C. La société déclare qu'il ne pouvait pas être intégré dans une de ces catégories car il n'en remplissait pas tous les critères dont le fait d'avoir accompli une période de formation de minimum 6 mois. Or, vu que Monsieur L. a été engagé le 10 janvier 2022 et licencié le 13 juin 2022, la période de formation de 6 mois n'était matériellement pas accomplie avant le 10 juin 2022.

Elle soutient que Monsieur L. n'appartient pas à la catégorie D et n'apporte aucun élément permettant de prouver qu'il remplissait les critères pour relever de la catégorie D.

B. Rappel des principes applicables

Les parties déclarent conjointement qu'il y a lieu de se référer à la classification des emplois au sein de la Commission Paritaire 149.01, soit la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

La classification des fonctions y est réglée par la Convention collective de travail du 20 octobre 2011.

Les ouvriers sont répartis en six catégories de qualification définies par la convention collective de travail, allant de la catégorie A des ouvriers non-qualifiés à la catégorie F des ouvriers qualifiés 1re catégorie.

Les critères utilisés pour classer l'ouvrier dans la bonne catégorie de qualification sont:

- les qualités personnelles (où sont distinguées les connaissances et formations

minimums d'une part et les aptitudes d'autre part);

- les activités (où sont distingués les activités intellectuelles et le travail);
- la responsabilité.

La catégorie A « ouvrier non-qualifié » est définie ainsi par la convention collective :

Qualités personnelles :

- Connaissances et formations minimums:
 - connaissances scolaires élémentaires
- Aptitudes:
 - doit pouvoir travailler en équipe et aider un ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail;
 - doit pouvoir exécuter des ordres et des tâches simples sous la conduite d'autres personnes;
 - doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :

- Intellectuelles:
 - exécuter minutieusement les instructions;
- le travail:
 - exécution des tâches ne requérant pas de formation professionnelle spécifique;
 - travail essentiellement manuel et éventuellement l'entretien des locaux;
 - travaille uniquement sous la conduite d'un ouvrier plus qualifié.

Responsabilité :

- bien exécuter les instructions données;
- Informer le supérieur des difficultés rencontrées.

La catégorie D « ouvrier qualifié 3^e catégorie » est définie ainsi par la convention collective :

Qualités personnelles :

- Connaissances et formations minimums:
 - connaît le métier via une connaissance théorique et l'expérience pratique;
 - connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation;
 - connaît les matériaux de construction où les installations doivent être montées;
 - peut travailler avec la plupart des appareils de mesures élémentaires;
 - est en mesure de lire un plan;
 - connaissance des réglementations en matière de sécurité et de santé;
 - connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités.
- Aptitudes:
 - doit pouvoir travailler en équipe et de façon autonome.

Activités :

- intellectuelles:
 - comprendre des schémas, pouvoir les interpréter et y relever les erreurs éventuelles;
 - doit pouvoir donner des instructions;
 - doit pouvoir faire un rapport écrit;
 - est en mesure de travailler sans surveillance à une tâche déterminée.
- Le travail:
 - il est apte à s'atteler à une tâche spéciale sans aide ou contrôle.

Responsabilité :

- mener à bien le travail exigé, tant au niveau technique qu'en termes de rendement;
- pouvoir prendre l'initiative en cas de simples difficultés, en cas de difficultés majeures, il demande l'aide d'un ouvrier de catégorie supérieure;
- veiller à l'application des règles en matière de sécurité.

C. Application au cas d'espèce

Selon le contrat de travail, Monsieur L. est engagé en tant que Coach Telecom.

Selon Monsieur L., sa fonction consistait à coacher les techniciens lors des interventions, des post-interventions et des clôtures d'intervention. Il formait, aidait et conseillait les techniciens notamment dans le cadre de la certification Nethys.

Selon la société, en tant que Coach Telecom, les tâches de Monsieur L. consistaient à 70 % à dispenser des formations et à 30 % à effectuer des tâches administratives. Dans le cadre des formations, il travaillait tant au siège à Houthalen, que chez les clients de la société pour fournir aux techniciens de nouvelles instructions et directives.

Il ressort du dossier et il n'est pas contesté que pour exécuter ses tâches, Monsieur L. disposait d'un véhicule qui se justifiait par ses déplacements chez les clients, sur les lieux de formation et d'un chantier à un autre. Il disposait également d'une tablette et d'un ordinateur portable.

Il découle de tous ces éléments que Monsieur L. doit être classé dans une fonction supérieure à la catégorie A qui ne lui correspond pas.

La société reconnaît que sa rémunération était supérieure à la catégorie A même si les fiches de paie mentionnaient qu'il était classé en catégorie A.

La société affirme que la rémunération de Monsieur L. était supérieure à celle de la catégorie B mais inférieure à celle de la catégorie C.

Monsieur L. ne revendique ni la catégorie B, ni la catégorie C. Il estime relever de la catégorie D.

Le tribunal estime que les éléments du dossier permettent de conclure que Monsieur L. devait effectivement relever de la catégorie D.

En effet, sa fonction est qualifiée de coach ce qui suppose qu'il est capable d'encadrer des ouvriers moins qualifiés.

La société affirme qu'il donnait des formations ce qui implique aussi un certain degré de connaissances et d'expertise à transmettre.

Il s'agissait notamment de formations pour permettre à des ouvriers d'obtenir la certification Nethys. Cela implique que Monsieur L. disposait des connaissances et formations minimums telles que requises par la catégorie D.

Il était également appelé à travailler en équipe, notamment en se rendant de chantiers en chantiers pour apporter le soutien technique sur des interventions, comme de façon autonome en préparant et dispensant des formations.

Dès lors, la société aurait dû rémunérer Monsieur L. au barème applicable à la catégorie D pendant toute l'occupation.

Monsieur L. réclame la somme de 2.791,29 € brute à titre d'arriérés de rémunération. Il dépose le détail de son calcul. La société ne soulève aucune contestation à cet égard.

La société est donc condamnée à payer à Monsieur L. la somme de 2.791,29 € brute à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité.

2.2.3. Quant à la demande de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques**A. Position des parties**

Monsieur L. postule la condamnation de la société à lui payer des dommages et intérêts pour un montant de 117,31€ net pour non-délivrance d'écochèques.

La société ne conteste pas que les écochèques sont dus et annonce qu'elle effectuera ce paiement.

B. Application au cas d'espèce

Il y a lieu de condamner la société à payer à Monsieur L. la somme de 117,31€ à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques.

2.2.4. Quant à la demande de condamnation de M. L. au remboursement de 584,46€**A. Position des parties**

La société a introduit une demande reconventionnelle visant à condamner Monsieur L. à lui rembourser la somme de 584,46€. Elle explique que son secrétariat social a effectué un paiement indu en faveur de Monsieur L. pour ce montant de 584,46€.

Monsieur L. s'en réfère à justice sur ce point et n'invoque aucun argument pour contester.

B. Application au cas d'espèce

La société dépose le courrier recommandé du 11 août 2022 adressé à Monsieur L. par le secrétariat social. Ce secrétariat y explique avoir versé indument le 10 août 2022 sur le compte de Monsieur L. la somme de 584,46€ et lui en réclame le remboursement.

Un courrier de l'avocat de la société, du 19 septembre 2022, adressé à l'organisation syndicale de Monsieur L. constate que Monsieur L. n'a pas encore procédé au remboursement de cette somme et lui demande d'insister auprès de Monsieur L. pour qu'il rembourse ce montant.

Dans la mesure où Monsieur L. ne formule aucune contestation et que la demande de la société paraît fondée, il y a lieu de le condamner à rembourser la somme de 584,46€ à la société.

2.2.5. Quant à la demande d'exécution provisoire sans caution, ni cantonnement

Monsieur L. demande que le présent jugement soit revêtu de l'exécution provisoire sans possibilité de caution, ni de cantonnement.

La société ne dit rien à ce sujet.

L'article 1397, alinéa 1er du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

L'article 1398 du Code judiciaire dispose que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

En l'espèce, il n'est pas demandé de déroger au principe de l'exécution provisoire.
Monsieur L. demande d'exclure la possibilité de cantonner.

La question de la faculté de cantonner est régie par les dispositions suivantes.

L'article 1403 du Code judiciaire énonce :

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.

Quand la saisie porte sur des sommes, ce dépôt peut être fait au moyen des fonds saisis; quand elle porte sur d'autres biens, il peut avoir lieu au moyen du produit de la vente de tout ou partie de ceux-ci.

Le débiteur se pourvoit préalablement devant le juge des saisies, lequel règle le mode et les conditions du dépôt des fonds et s'il échet, de la vente de tout ou partie des biens saisis. »

L'article 1404 du même Code poursuit :

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur. »

L'article 1406 du même Code dispose que :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Il ressort de ces dispositions que le cantonnement est un droit pour le débiteur, destiné à prévenir le risque d'insolvabilité du gagnant provisoire.

L'interdiction du cantonnement (sans aborder les créances alimentaires) est donc une exception, qui est d'interprétation stricte. Pour refuser ce droit, le juge doit motiver expressément en quoi le cantonnement causerait au créancier un préjudice grave¹¹, à charge pour ce dernier d'en apporter la preuve.

En l'espèce, Monsieur L. n'apporte aucun élément permettant de justifier une dérogation au principe de la faculté de cantonner.

Il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe et il ne sera pas fait droit à cette demande de Monsieur L.

3. Les dépens

Il y a lieu de condamner la société aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, Monsieur L. la liquide à la somme de 1.350€, soit le montant de base pour les demandes d'une valeur comprise entre 5.000,01€ et 10.000€.

¹¹ C.Trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313.

Cette demande est conforme aux barèmes applicables et n'est pas contestée par la société.
Il se justifie de condamner la société à une indemnité de procédure de 1.350€

En application de l'article 4, § 2, alinéa 3, et de l'article 5 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de 24€ de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 24€ a été avancée par Monsieur L et elle doit être prise en charge par la société qui est condamnée aux dépens.

4. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit les actions principale et reconventionnelle recevables,

Dit l'action principale fondée et l'action reconventionnelle partiellement fondée,

Condamne la société à payer à Monsieur L la somme de 3.877,90€ brute à titre d'indemnité compensatoire correspondant à 5 semaines de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 28 juin 2022 jusqu'à complet paiement,

Condamne la société à payer à Monsieur L la somme de 2.791,29€ brute à titre d'arriérés de rémunération dans le cadre de la régularisation barémique, à majorer des intérêts au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité jusqu'à complet paiement,

Condamne la société à payer à Monsieur L la somme de 117,31€ à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance d'écochèques,

Condamne Monsieur L à payer à la société la somme de 584,46€ à titre de remboursement de paiement perçu indument,

Condamne la société à payer à Monsieur L la somme de 1.350€ à titre d'indemnité de procédure et la somme de 24€ à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

Dit le jugement exécutoire par provision et autorise la société à cantonner, conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle est condamnée par le présent jugement.

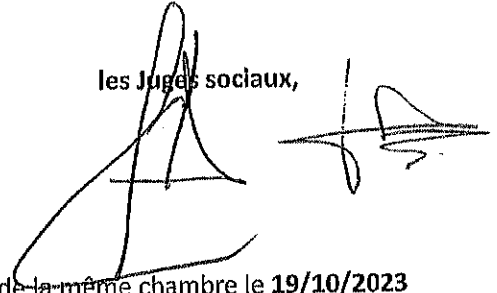
AINSI jugé par la Onzième chambre J du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

T	Juge, président la chambre,
J	Juge social employeur,
V	Juge social ouvrier,

Le Président,



les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 19/10/2023

par T, Juge, président la chambre, assistée de M, Greffier
assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président,



le Greffier,

