

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2014 / 1993
Date du prononcé 12 août 2014
Numéro du rôle 2014/CB/10

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Chambre des Vacations

Arrêt

COVER 01-00000027906-0001-0018-01-01-1



REFERE - demande de suspension judiciaire d'une décision de l'employeur

Arrêt contradictoire

Définitif

AXA BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1170 BRUXELLES, Boulevard du Souverain,
25,

partie appelante,

représentée par Maître Carlier E. et Me EVERTZ V. loco Me DEBRAY Olivier, avocat à
BRUXELLES,

contre

Monsieur G

partie intimée,

représentée par Maître CLAES Dominique, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

PAGE 01-00000027906-0002-0018-01-01-4



Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, notamment :

- la citation d'appel, signifiée le 10 juillet 2014 à Monsieur G à la requête de la SA AXA BELGIUM et reçue au greffe de la Cour du travail le 11 juillet 2014, appel dirigé contre l'ordonnance prononcée par le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 1^{er} juillet 2014,
- la copie conforme de l'ordonnance précitée,
- l'ordonnance du 15 juillet 2014 rendue sur la base de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions de Monsieur G déposées le 23 juillet 2014, ainsi que ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 4 août 2014,
- les conclusions de la SA AXA BELGIUM déposées le 30 juillet 2014, en même temps que son dossier de pièces ;
- le dossier de pièces de Monsieur G déposé à l'audience.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique de vacations du 5 août 2014.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Exposé des faits.

1.
Monsieur G (ci-après : « l'intimé ») est entré au service de la SA AXA Royale Belge le 1^{er} août 2000 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée signé par les parties le 3 juillet 2000.

2.
Le 9 juillet 2009, la SA AXA BELGIUM et l'intimé ont signé une convention intitulée « AVENANT n°1 au contrat de travail de G », dans laquelle elles exposaient que :

- o Jusqu'au 1^{er} mars 2009, G exerçait au sein d'AXA Belgium la fonction de *Directeur Product Management Individual Life & Invest et Petites Entreprises* et faisait partie du Comité Exécutif ;
- o il a été convenu entre les parties de confier à G à partir du 1^{er} mars 2009, la responsabilité de « *CEE Regional Chief Officer Life&Savings* » pour la région *Central & Eastern Europe* ;



- o en conséquence les parties ont convenu de fixer par avenant les conditions de cette nouvelle fonction de la manière suivante :
 - article 1 : la fonction de CEE Regional Chief Officer Life&Savings prend effet le 1^{er} mars 2009 ;
 - article 2 : les prestations de travail s'effectueront à la rue du Colisée, 40 à 75008 PARIS. Toutefois, l'employé sera amené à effectuer des déplacements fréquents au sein de la région CEE dans le cadre de sa fonction ;
 - article 3 :
 - 3.1. a) la rémunération annuelle brute fixe de l'employé est maintenue au niveau atteint avant le changement de fonction, soit ...
 - 3.1. b) le *target bonus* annuel brut est maintenu à ...
 - 3.2. l'employé continuera à bénéficier de l'ensemble du package salarial dont il bénéficiait dans sa fonction précédente.

La fonction internationale de l'intimé s'exerçait donc au départ de Paris, sous l'autorité de Monsieur V la société d'accueil étant le GIE AXA (ci-après « le Groupe »).

3.

En 2011, le Groupe AXA a souhaité instaurer une politique d'uniformisation des situations de mobilité internationale en son sein. Dans ce contexte, un projet d'avenant au contrat de travail – lettre de détachement convention de détachement a été proposé par le Groupe AXA à l'intimé. Ce document, signé le 28 avril 2011 par le directeur des ressources humaines d'AXA GIE pour la société d'accueil, n'a reçu ni la signature de la société d'origine, AXA Belgium, ni celle de l'intimé.

4.

A la fin de l'année 2013, des discussions ont eu lieu entre les parties, concernant les conditions de travail de l'intimé et la poursuite par celui-ci de sa fonction au sein du GIE AXA.

Par un e-mail du 19 janvier 2014 adressé à Monsieur D AXA Belgium), l'intimé signalait ne pas pouvoir accepter la proposition vue avec les RH pour les motifs suivants :

« Il y a un an, après avoir déjà exercé avec succès pendant 6 ans une fonction de Top Executive au sein du ComEx d'AXA Belgium et du ComEx de la Région CEE, le Groupe m'a inscrit dans le process de Senior Executive Assessment. Il a mis en avant mes



qualités et m'a proposé un stretch sur des éléments d'amélioration. Depuis, je fais ma part du chemin en me concentrant sur ces éléments. Par cohérence, j'attends du Groupe et d'AXA Belgium qu'ils me proposent un job en ligne avec ma volonté de poursuivre mon évolution personnelle, avec ce que j'ai acquis dans mes activités récentes et aussi avec mon statut.

Votre proposition n'y répond pas : retour dans un marché que je connais, gérant une activité de taille inférieure à ce que j'ai fait et je fais, proposant un management d'équipe réduit, dans un job technique, n'utilisant peu ou pas les compétences acquises récemment en matière de digital ou de distribution ... La proposition ne valorise pas ce que j'ai acquis ces dernières années, ni ce que je fais. De plus, votre proposition me demande de laisser tomber 25 à 30% de ma rémunération actuelle.

Vous comprendrez que je ne peux accepter votre proposition. Au terme de mon expatriation au sein du ComEx de la région CEE, ma volonté est clairement de revenir vers le ComEx d'AXA Belgium. ».

5.

Le 26 janvier 2014, l'intimé a signé une « Target Letter 2014 » fixant les objectifs et performances attendus de lui pour l'année 2014 en sa qualité de CEE Life, Marketing, Digital, Distribution.

6.

Le 19 mars 2014, l'intimé a adressé à Monsieur V (avec copie à Madame K) le courriel suivant :

- « Je reviens sur notre discussion de ce lundi.*
- Ma mission en CEE s'est terminée fin février*
 - Tu m'as informé que dans la nouvelle organisation de la CEE mise en place récemment, vous avez décidé de ne pas poursuivre notre collaboration*
 - Après les nombreux contacts pris dans le Group, j'ai la conviction qu'aucune solution, alignée avec mon ambition légitime et alignée avec mon statut et mon expérience, ne viendra et que le délai que tu as proposé pour me permettre de trouver un autre job au sein du Groupe ne présente pas de valeur ajoutée.*

Je ne veux pas polémiquer sur les raisons de notre désaccord qui malheureusement a pour conséquence la non poursuite de notre collaboration. C'est un constat difficile, décevant, mais j'y porte un regard lucide après plus de 13 ans de loyale et intense collaboration au sein du Groupe. Je veux maintenant me consacrer à l'avenir.

Il faut en tirer les conséquences dans le respect des droits de chacun.



Je compte sur toi pour me revenir avec la réponse appropriée. ».

Monsieur V a répondu comme suit, par courriel du 21 mars 2014 :

« Je reviens vers toi suite à ton email.

Comme expliqué lors de notre entrevue de ce lundi, je ne peux que confirmer qu'AXA souhaite que tu continues ta mission actuelle au sein du CEE.

Par ailleurs, je rappelle qu'une position en tant que responsable pour l'Inforce Management au sein d'AXA Belgium t'a été proposée, mais tu n'as pas souhaité y donner suite.

Nous comptons sur toi pour la bonne continuation de ta mission au sein du CEE. Tu as pour cela tout notre support et notre confiance. ».

7.
Le 26 mars 2014, l'intimé s'est adressé par courriel à Madame S responsable du service des ressources humaines auprès d'AXA Belgium, dans les termes suivants :

« Je reviens vers toi en ta qualité de responsable RH d'AXA Belgium, mon employeur original. Tu trouveras ci-dessous l'échange de courrier suivant ma demande vers V de trouver une solution à la situation très inconfortable dans laquelle je me trouve.

En effet premièrement, ma mission CEE s'est terminée le 28 février et je n'ai pas de nouvelle affectation. Deuxièmement, les contacts pris dans le Groupe ces dernières semaines m'apportent la conviction qu'aucune solution acceptable ne viendra de ce côté. Seule une position au sein du comité exécutif d'AXA pourrait encore apporter une réponse.

Sans vouloir polémiquer le moins du monde mais bien dans l'unique but de trouver une solution à cette situation, je dois bien avouer que la réponse de Jef m'apparaît comme purement artificielle, contredite par les faits et se voulant une position tactique. De plus, l'incohérence de la situation (début janvier, Jef me demande d'accepter une prolongation ; mi-février, il m'indique que ma place n'est plus dans la Région ; mi-mars, revirement) ne présage rien de bien et je ne vois rien de positif en sortir.

Dans les faits :

- *J'ai rejoint le comité exécutif de la Région Central & Eastern Europe dans une fonction équivalente à celle que j'occupais en Belgique, tant*



- en terme de statut que de contenu. Entre-temps, ma mission a été élargie au marketing il y a 3 ans et la distribution l'an passé.*
- *La mission a débuté le 1^{er} mars 2009 (cfr. avenant à mon contrat de travail du 9 juillet 2009 signée par ton prédécesseur et moi-même).*
 - *La mission s'est terminée au 28 février 2014 (mail RH de mars 2013). L'engagement classique de 3 ans renouvelable 2 fois un an a à présent atteint ses limites.*
 - *Jef m'a clairement indiqué la volonté de mettre fin à notre collaboration lors de notre entretien du 3 février 2014, information que j'ai confirmée par écrit le 9 février 2014.*
 - *Ma mise en disponibilité m'a clairement été confirmée par K lors de nos entretiens réguliers. Le processus visant l'engagement d'un nouveau collaborateur « senior » à la Région est en cours.*
 - *Je suis en disponibilité dans le Groupe comme l'a confirmé F lors de notre entretien du 21 février. Mon nom a bien été ajouté à la liste des collaborateurs en mobilité professionnelle que le Management Committee regarde mensuellement.*
 - *J'ai pris contact avec les principaux décideurs RH dans le Groupe (F 21 février, F. M. 17 février, A. B. 11 février, S. 24 février ...) ainsi que de manière formelle ou informelle avec ceux qui ont potentiellement la possibilité de me proposer une option (tels que J.C.M. ou F. T.). Il nous faut être réaliste et pragmatique à ce stade, la probabilité est inexistante d'un reclassement dans le Groupe en cohérence avec mes aspirations légitimes et mon statut.*

La solution est donc entre les mains d'Axa Belgium.

Aujourd'hui, dans les faits, je suis en déshérence. Je pense honnêtement, même si cette situation m'est douloureuse, qu'il est temps pour Axa Belgium de prendre ses responsabilités et de tirer la conclusion de tout cela. A défaut, je te remercie de me renseigner quelle nouvelle responsabilité équivalente m'est affectée à Bruxelles à partir du 1^{er} avril 2014.

Je compte sur toi pour me revenir avec une solution dans le respect des droits de chacun. Je te remercie d'y donner suite dans le bénéfice de l'urgence. ».

Madame S a répondu par un e-mail du 1^{er} avril 2014 rédigé comme suit :

« Renseignement pris, je ne peux que te confirmer qu'en tout état de cause, il est certain que Jef t'a bien indiqué en quoi consistait la poursuite de ton activité.

Notamment :

PAGE 01-00000027906-0007-0018-01-01-4



- ta target letter pour l'année 2014 a été établie et signée par Jef et toi-même
- de nombreuses réunions (QBR, CEE Excom, Product Committees, 121 avec le responsable d'entités, ... sont à l'agenda et il t'appartient d'y apporter ta contribution
- tu es également membre de nombreuses Supervisory Boards en CEE et là aussi, tes responsabilités sont restées inchangées.

Il n'est donc pas exact que tu serais en « déshérence », en tout cas pas du chef de l'employeur.

Je t'invite à clarifier ceci le plus rapidement possible soit de vive voix avec Jef lors d'un de votre prochain 121 ou par téléphone. ».

7.

Par lettre du 7 avril 2014 émanant de son avocat, l'intimé a mis en doute la « volte-face » de Monsieur V et s'est référé aux « accords contractuels » pour soutenir que son détachement à Paris avait pris fin le 28 février 2014 et que depuis cette échéance, il appartenait à AXA Belgium de lui fournir le « travail convenu ». Par cette lettre, le conseil de l'intimé invitait AXA Belgium à lui « faire connaître sous le bénéfice de l'urgence la fonction et les responsabilités (avec job description) qui seront dorénavant dévolues à Monsieur G par AXA Belgium en son sein ».

Madame S pour AXA Belgium a réagi à cette lettre par courrier en date du 11 avril 2014, en :

- contestant la réalité de la situation décrite par le conseil de l'intimé ;
- contestant que la mission de « CEE Regional Chief Officer Life & Savings » pour la Région Central & Eastern Europe aurait pris fin et affirmant que l'intéressé la poursuivait depuis mars 2009 sans interruption ;
- se référant à ce sujet à l'e-mail de Monsieur V du 21 mars 2014 et à son propre e-mail du 1^{er} avril 2014 ;
- contestant que l'intéressé se serait vu confier une « nouvelle fonction » et se référant à la « Target Letter » pour l'année 2014, qui reprend les différents objectifs qui ont lui été attribués dans le cadre de sa fonction et qu'il a approuvée et signée.

9.

Le conseil de l'intimé a alors transmis, en annexe à son courrier recommandé du 25 avril



2014, par lequel il mettait AXA Belgium en demeure de réintégrer son client dans une fonction de niveau équivalent à celle qu'il exerçait au cours de ces dernières années, divers documents censés démontrer l'existence d'accords contractuels entre les parties pour que la mission de l'intimé au sein du GIE AXA prenne fin le 28 février 2014 (à savoir le contrat d'expatriation du 28 avril 2011 et l'e-mail de Madame C V , membre de la Direction des ressources humaines AXA Belgium, du 12 mars 2013, confirmant à Madame B RH AXA Group, que « La mission de Laurent a été prolongée jusqu'au 28/2/2014. Cela a été confirmé lors de l'ECR »).

Par lettre en date du 5 mai 2014, AXA Belgium, sous la plume de Madame S , a contesté la demande formulée par le conseil de l'intimé en faisant valoir qu'il n'y avait aucune raison de réintégrer Monsieur G dans une nouvelle fonction auprès d'AXA Belgium, dans la mesure où la mission de celui-ci auprès d'AXA GIE n'avait pas pris fin. AXA Belgium se référait à son tour à divers documents contractuels : l'avenant n° 1 au contrat de travail, conclu pour une durée indéterminée, et la « Target Letter 2014 » signée le 26 janvier 2014 par l'intimé.

1.2. La demande originale.

10.

Par citation signifiée le 14 mai 2014, l'intimé demandait au Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

- Ordonner à AXA BELGIUM de suspendre sa décision d'imposer à Monsieur G la poursuite de sa mission au sein du « CEE » au-delà du terme convenu ;
- Ordonner à AXA BELGIUM de réintégrer Monsieur G en son sein dans une fonction de niveau équivalent à celle qu'il exerçait au cours de ces dernières années jusqu'à ce que les parties aient trouvé un accord sur les conditions de travail ou jusqu'à ce que le contrat de travail ait pris fin par consentement mutuel, par décision judiciaire définitive ou qu'il ait été rompu unilatéralement ;
- Condamner AXA BELGIUM aux dépens ...

1.3. L'ordonnance par défaut.

11.

Par ordonnance rendue par défaut à l'égard d'AXA BELGIUM et prononcée le 21 mai 2014, le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles a fait droit à la demande de



Monsieur G

12.

Par citation signifiée le 6 juin 2014, AXA BELGIUM a formé opposition contre cette ordonnance.

I.4. L'ordonnance dont appel.

13.

Par l'ordonnance attaquée du 1^{er} juillet 2014, le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a

- Déclaré l'opposition non fondée et en a débouté AXA Belgium ;
- Confirmé son ordonnance du 21 mai 2014 ;
- Déclaré dès lors la demande originale fondée ;
- Ordonné la suspension de la décision prise par AXA Belgium d'imposer à Monsieur G la poursuite de sa mission à Paris au sein de GIE AXA ;
- Ordonné à AXA Belgium de réintégrer Monsieur G en son sein dans une fonction de niveau équivalent à ses compétences, à son niveau de performance, à son ancienneté, au poste qu'il occupait avant son expatriation, à son souhait de carrière et aux postes alors disponibles, jusqu'à ce que les parties aient trouvé un accord sur les conditions de travail ou jusqu'à ce que le contrat de travail ait pris fin par consentement mutuel, par décision de rupture unilatérale de l'une des parties ou par décision judiciaire ;
- Condamné AXA BELGIUM aux dépens liquidés par Monsieur G à la somme de 1.581,15 € ;
- Déclaré l'ordonnance exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

14.

AXA Belgium relève appel de cette décision.

PAGE 01-00000027906-0010-0018-01-01-4



Par sa citation d'appel du 10 juillet 2014 et ses conclusions, elle demande à la Cour du travail de déclarer l'appel recevable et fondé, de réformer l'ordonnance dont appel, de déclarer les demandes originaires de Monsieur G si recevables, non fondées et de condamner Monsieur G aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances.

15.

L'intimé introduit par ses conclusions d'appel une demande incidente tendant à entendre condamner AXA Belgium au paiement de la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Les conditions du référé:

16.

Les juridictions du travail connaissent notamment des contestations relatives aux contrats de travail (article 578, 1° du Code judiciaire).

Dans les matières qui relèvent de la compétence du tribunal du travail, le président du tribunal statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence (article 584, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Lorsqu'il est saisi d'une demande présentée comme urgente dans l'acte introductif d'instance, le juge des référés est compétent pour en connaître (Cass., 11 mars 1990, R.G. n° 6524, n° 535 ; Cass., 11 mai 1990, R.G. n° 7089, n° 537 ; Cass., 10 avril 2003, R.G. n° C020229F, n° JC034A5, www.juridat.be).

17.

L'urgence peut être reconnue « *dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable* » (Cass., 21 mai 1978, *Pas.*, 1987, I, 1160). Dans ce cas, la procédure en référé s'impose car la procédure ordinaire serait impuissante à résoudre le différend en temps voulu (Trib. Trav. Charleroi (réf.), 26 mars 1996, *Bull. ass.*, 1997, p. 95, obs. L. VAN GOSSUM).

Le président du tribunal siégeant en référé apprécie souverainement l'existence de l'urgence.

Ainsi que le rappelle un arrêt de la Cour du travail de Liège :

« *L'urgence est habituellement appréciée à l'aide de paramètres tels que le dommage*



*imminent, la durée de la procédure au fond, le comportement du demandeur ou du défendeur et les intérêts des parties. Elle est justifiée dès que les relations entre les parties apparaissent dégradées et créent pour chacune d'elles des inconvénients sérieux auxquels il faut tenter d'apporter une solution par des mesures provisoires. Dans le cadre de l'examen superficiel qui est le sien, le juge des référés peut aménager une situation d'attente ou sanctionner la méconnaissance d'un droit évident ou non sérieusement contesté, situation qui inclut une voie de fait. Le juge doit donc examiner s'il existe une apparence de droit suffisante » (Cour trav. Liège, 30 mars 2009, R.G. n° 47/09, cité par L. PELTZER, « L'exécution en nature de la convention, les mesures avant dire droit et les pouvoirs du juge des référés, in *La modification unilatérale du contrat de travail*, sous la direction scientifique de S. GILSON, Anthémis, 2010, p. 60).*

Suivant l'article 1039 du Code judiciaire, les ordonnances de référé ne portent pas préjudice au principal. La décision en référé ne peut donc préjuger de la solution à donner au litige. Le juge des référés peut se prononcer sur des droits, fussent-ils apparents, mais il ne peut porter atteinte à ces droits de manière définitive.

La Cour de cassation a précisé à cet égard que le juge des référés « peut examiner si l'existence d'un droit est suffisamment probable pour ordonner une mesure conservatoire de droit ; il peut refuser la mesure demandée si le droit apparent du demandeur ou le dommage qu'il subirait à défaut de mesure, n'est pas suffisamment établi ; pourvu qu'il n'applique pas déraisonnablement des règles de droit ou refuse déraisonnablement d'appliquer celles-ci dans son raisonnement, le juge des référés constate souverainement à la lumière d'une première appréciation, s'il existe une atteinte illicite apparente justifiant la prononciation d'une mesure » (Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, 1997, I, 56).

18.

En matière de relations de travail, lorsque l'urgence est établie et qu'il existe une apparence de droit suffisante dans le chef du travailleur, le juge des référés peut intervenir dans le cours de l'exécution du contrat de travail aux fins de faire respecter une obligation légale ou contractuelle (V. VANNES, « Le juge des référés et le respect des droits évidents des travailleurs », *J.T.T.*, 1999, p. 265 et ss.).

C'est ainsi qu'à plusieurs reprises, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles a ordonné à l'employeur de suspendre provisoirement l'entrée en vigueur des modifications qu'il entendait apporter au contrat de travail jusqu'à ce que, soit un accord ait pu être trouvé entre les parties sur ces modifications, soit le contrat de travail ait été résolu judiciairement ou par la volonté des parties ou de l'une d'elles (Trib. trav. Bruxelles (référés), 22 février 1999, *J.T.T.*, 1998, p. 280 ; Trib. trav. Bruxelles (référés), 20 avril 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 359 ; Trib. trav. Bruxelles (référés), 15 juillet 2000, R.G. n° 26/2000, inédit ; dans le même sens, Cour trav. Liège, 18 juin 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 357).



La Cour approuve cette jurisprudence, qui permet au juge des référés d'intervenir pour assurer la préservation et la sauvegarde des droits menacés des travailleurs ainsi que pour réprimer les voies de fait.

Une mesure sollicitée par un travailleur en cours d'exécution du contrat de travail, sous le bénéfice de l'urgence et du provisoire, ne peut donc être écartée par le juge des référés au seul motif qu'elle implique une injonction de faire.

III.2. L'application dans le cas d'espèce.

19.

Les droits dont l'intimé, demandeur originaire, demande la protection par le biais des mesures qu'il sollicite, consistent dans l'obligation qu'aurait AXA Belgium à la fois de mettre fin à son détachement à Paris au 28 février 2014 et de lui procurer, à son retour à Bruxelles, le « *travail convenu* ».

Pour assurer la protection de ces droits, l'intimé sollicite la suspension judiciaire de la décision de l'employeur de lui imposer la poursuite de sa mission à Paris au sein d'AXA GIE et la réintégration au sein d'AXA Belgium dans une fonction équivalente à celle qu'il exerçait durant ces dernières années et ce, à titre provisoire (le temps que les parties trouvent un accord ou que le contrat de travail soit rompu).

Le premier juge a fait droit à la demande, estimant que constituait une voie de fait la décision d'AXA Belgium de contraindre Monsieur G à poursuivre un travail à Paris au-delà de la période convenue entre parties, sans l'accord de l'intéressé et contre la volonté de ses supérieurs hiérarchiques sur place. L'ordonnance précise que « *l'urgence est établie à suffisance, quand bien même, monsieur Goudemant ne démontre pas, au vu des pièces déposées par Axa Belgium, que sa fonction à Paris aurait été vidée de sa substance* » (feuillet n° 16).

La Cour du travail ne partage l'analyse des premiers juges.

La voie de fait.

20.

La voie de fait suppose une atteinte portée par un acte matériel ou un comportement violent ou intempestif à un droit subjectif évident et incontestable.

Ces éléments n'apparaissent pas réunis en l'espèce.

Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, la fonction que l'intimé a exercée à Paris à



partir du 1^{er} mars 2009, n'apparaît pas avoir été acceptée dès le départ pour une durée de cinq ans.

La partie appelante le conteste.

L'avenant n°1 au contrat de travail signé par les parties le 9 juillet 2009 ne fixe aucune durée à la mission internationale de l'intimé et les documents sur lesquels l'intimé se fonde pour démontrer que sa mission avait été acceptée pour un terme de trois ans renouvelable deux fois pour un an, datent de 2011 et n'ont pas été signés par AXA Belgium et l'intimé.

Il est vrai que la date du 28 février 2014 revient dans différents échanges d'e-mail comme date de la fin de la mission, mais il n'apparaît pas de manière évidente que l'intimé était en droit de revendiquer que sa mission à Paris prenne fin à cette date ni même qu'il souhaitait rentrer à Bruxelles au sein d'AXA Belgium dès le 1^{er} mars 2014.

Il ressort au contraire de différents écrits émanant de l'intimé, que celui-ci a regretté de ne pouvoir continuer à travailler au sein du Groupe AXA au-delà de ce terme :

- courriel du 19 mars 2014 adressé à Monsieur V : « Je ne veux pas polémiquer sur les raisons de notre désaccord qui malheureusement a pour conséquence la non poursuite de notre collaboration » ;
- courriel du 26 mars 2014 adressé à Madame S : « J'ai pris contact avec les principaux décideurs RH dans le Groupe (G. F. 21 février, F. M. 17 février, A. B. 11 février, S. 24 février ...) ainsi que de manière formelle ou informelle avec ceux qui ont potentiellement la possibilité de me proposer une option (tels que JC M. ou F. T.). Il nous faut être réaliste et pragmatique à ce stade, la probabilité est inexistante d'un reclassement dans le Groupe en cohérence avec mes aspirations légitimes et mon statut. La solution est donc entre les mains d'Axa Belgium. Aujourd'hui, dans les faits, je suis en déshérence. Je pense honnêtement, même si cette situation m'est douloureuse, qu'il est temps pour Axa Belgium de prendre ses responsabilités et de tirer la conclusion de tout cela. A défaut, je te remercie de me renseigner quelle nouvelle responsabilité équivalente m'est affectée à Bruxelles à partir du 1^{er} avril 2014 ».

Dès lors, la prétention de l'intimé ne s'appuie pas sur des droits suffisamment évidents pour que soit provisoirement suspendue la décision de le maintenir dans sa fonction à Paris.

Le préjudice grave ou les inconvénients sérieux.

La crainte d'un préjudice grave, voire d'inconvénients sérieux peut rendre immédiatement souhaitable la mise en œuvre de mesures provisoires.



Le premier juge a estimé que Monsieur G justifiait suffisamment l'urgence en invoquant : (1) le lourd impact en termes organisationnels et familiaux de la poursuite de la mission à Paris au-delà du 28 février 2014, (2) le fait qu'il est en pratique privé de l'exercice de toute fonction effective et (3) qu'il est victime d'une stratégie d'isolement et de mise à l'écart visant à le déstabiliser, à le pousser à la faute ou le contraindre à démissionner.

Le premier juge a dès lors jugé nécessaire d'agir d'urgence pour éviter que le préjudice subi par Monsieur G, tant au niveau privé que professionnel, ne soit irréparable (feuillelet n° 11).

Sur le premier élément, l'appelante rappelle à raison que Monsieur G a exercé la fonction au départ de Paris durant plus de cinq ans, de sorte qu'un éventuel impact en termes organisationnels et familiaux n'est pas nouveau. Du reste, les questions d'ordre familial n'ont jamais été invoquées durant les échanges entre les parties.

La privation de l'exercice de toute fonction effective est contestée par l'appelante et n'est pas prouvée à ce stade de la procédure par l'intimé. Il semble au contraire ressortir de l'e-mail de Madame S du 1^{er} avril 2014, que la mission de l'intimé se poursuit au sein du CEE. Une « Target letter » fixant les objectifs et les missions de l'intimé pour 2014 a été établie par Monsieur V et signée par l'intimé, des rendez-vous ont été fixés et des prestations semblent donc attendre l'intimé.

La politique d'isolement, de mise à l'écart invoquée par l'intimé n'apparaît pas non plus établie. Certes, il ressort des éléments soumis à la cour qu'à partir de la fin de l'année 2013, des discussions s'entament en vue de redéfinir les conditions de travail de l'intimé et la poursuite de sa carrière au sein du groupe. Début janvier 2014, il est proposé à l'intimé un poste que celui-ci doit à raison refuser puisqu'il ne correspond pas à son niveau de compétences et de responsabilités et qu'il entraîne une diminution significative de sa rémunération. Mais il n'apparaît pas que le fait d'être maintenu dans sa fonction auprès d'AXA GIE, après qu'il ait été question de mise en mobilité et de recherche d'une autre fonction, cause un préjudice grave ou des inconvénients sérieux nécessitant l'intervention du juge des référés.

L'opinion de la cour à ce sujet se fonde notamment sur les documents que l'intimé invoque à l'appui de ses prétentions (et que le premier juge a considérés – à tort si l'on retient que le juge des référés est sans compétence pour juger le fond du litige – comme contractuels), étant l'avenant – lettre de détachement du 28 avril 2011 et le Guide Expatriation de longue durée.

En effet, il ressort de l'avenant (article 12 – Fin de mission), que l'expatrié qui souhaite mettre un terme à sa mission peut le faire en notifiant un préavis de trois mois. En outre, il est précisé que « La rupture de votre mission n'entraînera pas automatiquement la rupture



de votre contrat de travail avec AXA Belgium SA ». Il en résulte qu'en aucun cas l'intimé n'est contraint de poursuivre sa mission contre son gré.

Par ailleurs, le guide mis au point par le groupe AXA dispose en ce qui concerne la réintégration (point 3.3) que « *AXA s'engage à vous proposer à l'issue de votre expatriation, un poste dans votre pays d'origine ou ailleurs au sein du Groupe, correspondant à vos compétences, votre niveau de performance, votre ancienneté, au poste que vous occupiez avant de partir, vos souhaits de carrière et aux postes disponibles* » (à noter que l'ordonnance dont appel a partiellement reproduit ce texte dans son dispositif en accordant à Monsieur G la deuxième mesure qu'il sollicitait).

L'intimé semble avoir perdu de vue les autres dispositions de ce texte, suivant lesquelles : « *La planification et les discussions concernant le poste qui vous sera attribué à votre retour débiteront au moins 12 mois avant la date prévue de votre retour. Il vous appartiendra de mener ces discussions avec l'aide de votre responsable Ressources Humaines.*

Il est important de :

- *Prévoir votre retour au moins 12 mois avant la fin de votre expatriation ;*
- *Faire preuve d'ouverture d'esprit et de flexibilité concernant les différents postes proposés ;*
- *Tenir compte du marché et des postes éventuels auxquels vous pourrez prétendre à votre retour. » ;*

Dans la mesure où il considérait que sa mission à Paris prendrait fin le 28 février 2014, il appartenait alors à l'intimé, selon les documents qu'il invoque lui-même comme contractuels (ce qui est contesté par l'appelante), de prendre l'initiative de discuter avec le responsable RH de sa réintégration 12 mois avant cette date, ce qui ne semble pas avoir été fait, les démarches évoquées par l'intimé dans son e-mail à Madame S faisant état de recherches de postes au sein du Groupe AXA, fin 2013-début 2014.

La modification unilatérale des conditions de travail.

L'intimé invoque la violation par AXA Belgium de son obligation de respecter les conditions contractuelles (article 1134 du Code civil) et de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus (article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Cela n'est pas établi puisqu'il est demandé à l'intéressé de poursuivre l'exécution de sa fonction de « *CEE Regional Chief Officer Life & Savings* » à Paris.

Même à considérer que la mission à Paris est terminée, la décision du premier juge d'obliger

PAGE 01-00000027906-0016-0018-01-01-4



AXA Belgium à réintégrer l'intimé dans une fonction correspondant notamment à ses *souhaits de carrière* (soit en réalité un poste au ComEx d'AXA Belgium), alors même qu'un tel poste n'apparaît pas disponible actuellement, crée une situation intenable pour les deux parties.

Le résultat est que la société a licencié l'intimé moyennant un préavis à prester et que l'intimé, de retour à Bruxelles, se trouve sans affectation puisque le poste qui correspond à ses souhaits est indisponible.

Conclusion.

Eu égard à ce qui précède, la cour décide que l'appel de la SA AXA Belgium est fondé et qu'il y a lieu de mettre à néant la décision du 1^{er} juillet 2014.

Partant, la demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Dit l'appel recevable et fondé.

En conséquence met à néant l'ordonnance querellée du 1^{er} juillet 2014.

Statuant à nouveau sur les demandes originales de l'intimé, les déclare non fondées.

Dit non fondée la demande incidente de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire formée par l'intimé.

Condamne l'intimé aux dépens des deux instances, liquidés aux sommes de :

- 1320 € d'indemnité de procédure de première instance,
- 1320 € d'indemnité de procédure d'appel,
- 193,44 € de frais de signification de l'opposition.

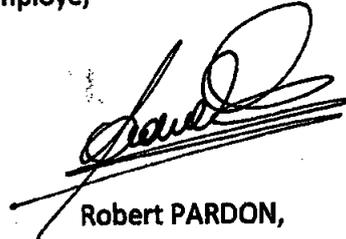
PAGE 01-00000027906-0017-0018-01-01-4



Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Robert PARDON,


Yves GAUTHY,


Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique Chambre des vacations de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 août 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Loretta CAPPELLINI,

