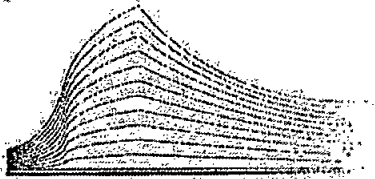


Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2014 / 3255
Date du prononcé 10 décembre 2014
Numéro du rôle 2013/AB/731

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000056151-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

LE G.E.I.E CETELEM SERVICES, dont le siège social est situé à 1000 BRUXELLES, Boulevard Anspach 1,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître BIERNAUX Chantal, avocat à BRUXELLES,

contre

Monsieur C

S

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître ALIX Cerise loco Maître DE SAN Rodolphe, avocat à LASNE.

★

★ ★

Indications de procédure.

Le G.E.I.E. CETELEM SERVICES (ci-après : « l' *appelant* » ou « *CETELEM* ») a fait appel le 9 juillet 2013 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 10 juin 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

L'appelant a déposé ses conclusions d'appel le 31 janvier 2014 et ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel le 28 mai 2014.

Monsieur S (ci-après : « l'intimé ») a déposé ses conclusions d'appel le 5 novembre 2013, ses conclusions de synthèse d'appel le 31 mars 2014 et ses ultimes conclusions de synthèse d'appel le 30 juin 2014.

Chaque partie a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée lors de l'audience publique du 1^{er} octobre 2014.

Monsieur Luc FALMAGNE, premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 1^{er} octobre 2014. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

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

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et des explications non contestées fournies par elles, que :

- L'intimé est entré au service de CETELEM le 8 mai 2006, en qualité de « *Gestionnaire Systèmes & Réseaux* », dans les liens d'un contrat de travail d'employé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.
- En juin 2008, il est devenu « *Manager Net, Unix, Phone, ICT Purchase* ».
- Par courrier du 20 février 2009 CETELEM a notifié à l'intimé qu'il était promu au grade d'Attaché de Direction (AD) depuis le 1^{er} février 2009 avec une augmentation de 250 €, soit une rémunération mensuelle brute de 3.238,81 €.
- Le 16 février 2010, l'intimé a saisi le service externe de prévention de CETELEM, le CBMT, d'une plainte motivée pour harcèlement moral au travail à l'encontre de Monsieur M. L.



- L'intimé était alors en incapacité de travail depuis le 12 février 2010 et cette incapacité s'est prolongée jusqu'au 30 octobre 2010.
- Lors de sa reprise du travail, le mardi 2 novembre 2010, l'intimé s'est vu transmettre par un courriel de CETELEM émanant de M. L. une nouvelle fiche de mission suite à son « *intégration au département 'administration windows et helpdesk'* » ; l'intimé se voyait ainsi affecté à une activité de support informatique aux utilisateurs.
- L'intimé a immédiatement réagi par courriel en demandant les raisons de ce changement et en s'enquérant de ce qu'il advenait de son *gsm* et de sa connexion internet.
- Par un deuxième courriel du 2 novembre 2010, Monsieur M. L. a invité l'intimé à lui ramener pour le vendredi (5 novembre 2010) au plus tard les deux *laptops* et le *token vpn*.
- Enfin, par un troisième courriel du même jour, Monsieur M. L. a informé l'intimé de ce que, dès le lundi 8 novembre 2010, il intégrerait la tournante des permanences support jusqu'à 17 heures 30 et que son horaire serait de 9 heures 30 à 17 heures 30, une semaine sur quatre.
- Le mercredi 3 novembre 2010, l'intimé signalait à son nouveau supérieur, Monsieur M. L. la disparition d'un livre sur « *Apache* » qui se trouvait dans un sac rouge à l'intérieur d'une armoire fermée à côté de son bureau.
- Par un courrier recommandé daté du 4 novembre 2010 mais remis à la poste le 8 novembre 2010, le conseil de l'intimé a notifié à CETELEM que son client refusait la modification de fonction (accompagnée d'une modification de son horaire de travail et de sa rémunération) que CETELEM entendait lui imposer unilatéralement. Il mettait dès lors CETELEM en demeure de réintégrer son client dans l'intégralité de ses attributions, de sa rémunération et de son horaire, dans les huit jours de la réception de ce courrier. Il ajoutait que, tant le médecin traitant de son client, que le médecin du travail, insistaient pour que l'intimé ne soit pas en contact avec Monsieur M. I.
- Le conseil de l'intimé a adressé un rappel et une nouvelle mise en demeure à CETELEM par lettre datée du 16 novembre 2010. Il y précisait qu'à défaut de confirmation pour le vendredi 19 octobre 2010, son client serait contraint de constater l'acte équipollent à rupture de son contrat de travail.
- Par lettre recommandée datée du 22 novembre 2010 mais remise à la poste le 24 novembre 2010, le conseil de l'intimé a constaté la rupture par CETELEM du contrat



de travail liant son client à CETELEM.

- CETELEM a réagi le jour même à cette lettre (lui communiquée par télécopieur) en faisant savoir qu'il estimait que la rupture invoquée n'était pas justifiée et n'était dès lors pas acceptable, et en mettant l'intimé en demeure de reprendre le travail à partir du 23 novembre 2010 à 8h30.
- Le 23 novembre 2010, par lettre adressée au conseil de l'intimé, le gérant de CETELEM a constaté la rupture du contrat de travail de l'intimé, par le fait de ce dernier, compte tenu de ses absences injustifiées du lundi 22 novembre et du mardi 23 novembre 2010. Il a réclamé à ce titre le paiement d'une indemnité de rupture de 7.829 € équivalente à deux mois de rémunération.
- Dans une lettre du 1^{er} décembre 2010, le conseil de l'intimé a contesté la position de CETELEM et réaffirmé qu'il y avait bien eu des modifications unilatérales d'éléments essentiels du contrat de travail et que celles-ci étaient constitutives d'un acte équipollent à rupture. Suite à cette rupture, l'intimé réclamait une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération, soit 25.086,26 € bruts, une indemnité de protection du même montant, soit un total de 50.172,53 € bruts, les pécules de vacances et la délivrance des documents sociaux de sortie.
- Au début du mois de décembre 2010, CETELEM a versé sur le compte de l'intimé une somme nette de 4.900 € sans préciser à quoi correspondait ce montant.
- Les documents sociaux de fin de contrat n'ont été remis à l'intimé que par courrier officiel du conseil de CETELEM du 28 février 2011 et ce, « suite à une erreur administrative ».
- Le C4 – certificat de chômage – Certificat de travail délivré par CETELEM mentionne comme motif précis du chômage : « le travailleur ayant invoqué injustement acte équipollent à rupture – rupture du contrat de travail dans le chef du travailleur ».

1.2. L'objet des demandes originaires (principale et reconventionnelle).

1.2.1.

Par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles le 15 février 2011 et par ses conclusions prises devant les premiers juges, l'actuel intimé, demandeur originaire, postulait la condamnation de CETELEM à lui payer :

- 25.086,26 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 25.086,26 € bruts à titre d'indemnité de protection contre le harcèlement ;
- 2.699,01 € bruts à titre de prime de fin d'année 2010 *pro rata temporis* ;



- 5.289,36 € bruts à titre de pécule de vacances de sortie 2010-2011 ;
- 2.092,77 € bruts à titre de rémunération du mois de novembre 2010,
- 14,58 € à titre de chèques repas du mois de novembre 2010,

le tout sous déduction d'un acompte de 4.981,26 € payé le 1^{er} décembre 2010 et ces montants devant être majorés des intérêts de retard au taux légal depuis le 22 novembre 2010.

L'action tendait également à obtenir la remise des documents sociaux (non encore délivrés à la date de l'introduction de l'instance), à entendre condamner CETELEM aux dépens et à entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

1.2.2.

Par conclusions prises devant le Tribunal du travail de Bruxelles, CETELEM, partie défenderesse originaire, a formé une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Monsieur S C à lui payer la somme brute de 7.829 € à titre d'indemnité de rupture de équivalente à deux mois de rémunération, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture du contrat de travail.

1.3. Le jugement dont appel.

Par jugement du 10 juin 2013, rendu après un débat contradictoire et après avoir entendu l'avis oral conforme de Monsieur H. FUNCK, Substitut de l'Auditeur du travail, le Tribunal du travail de Bruxelles a

- déclaré la demande recevable et grandement fondée ;
- condamné CETELEM au paiement des sommes suivantes en faveur de Monsieur S C
 - Indemnité compensatoire de préavis : 15.959,82 €
 - Indemnité de protection : 23.939,73 €
 - Prime de fin d'année : 2.687,40 €
 - Les intérêts sur ces sommes brutes depuis le 22 novembre 2010 jusqu'à la date du parfait paiement
- déclaré la demande reconventionnelle de CETELEM recevable mais non fondée ;
- condamné CETELEM aux dépens, soit 3.300 € (indemnité de procédure).



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

II.1.

Par sa requête d'appel, reçue au greffe le 9 juillet 2013, l'appelant, CETELEM, demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 10 juin 2013 et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire :

- de déclarer la demande originaire de l'intimé non fondée et par conséquent l'en débouter ;
- de condamner l'intimé au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7.859,10 € bruts ;
- de condamner l'intimé aux entiers dépens des deux instances.

II.2.

L'intimé postule que l'appel principal soit déclaré recevable mais non fondé et que le jugement dont appel soit confirmé en ce qu'il a :

- retenu l'existence d'un acte équipollent à rupture dans le chef de CETELEM ;
- condamné CETELEM au paiement d'une prime de fin d'année *prorata temporis* ;
- débouté CETELEM de sa demande reconventionnelle.

Par ses conclusions d'appel, l'intimé forme appel incident et sollicite la condamnation de CETELEM au paiement des sommes suivantes :

- 24.479,73 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 24.479,73 € bruts à titre d'indemnité du chef du non-respect de la protection instituée par la loi du 4 août 1996 ;
- Les intérêts de retard au taux légal sur ces sommes brutes depuis le 22 novembre 2010 et jusqu'à parfait paiement.

Il demande que CETELEM soit condamné à supporter seul l'intégralité des dépens des deux instances, en ce compris, les indemnités de procédure.

III. DISCUSSION.

III.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis (appel principal et appel incident).

III.1.1. Position et moyens de l'appelant.

III.1.1.1.

CETELEM estime que l'intimé a constaté à tort un acte équipollent à rupture et est donc lui-



même l'auteur de la rupture unilatérale du contrat de travail, de sorte qu'il n'a pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame et est au contraire redevable à son employeur d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de rémunération.

III.1.1.2.

CETELEM fait grief au jugement dont appel d'avoir retenu l'existence d'une modification de fonction et ce, alors que :

- Il y a lieu de tenir compte de la fusion de CETELEM avec la société FIDEXIS au début de l'année 2009 et son rachat par BNP Paribas Personal Finance et ensuite par Apax, emportant des modifications de structures indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Durant les neuf mois d'absence de l'intimé, du 10 février 2010 au 30 octobre 2010, et à la suite de la fusion, le réseau informatique de CETELEM a évolué en manière telle que Monsieur M. L. s'est vu attribuer la direction du département Global Infrastructure et ce, dans un souci d'efficacité ;
- L'ancien département dirigé par l'intimé a été supprimé et il était donc impossible de réintégrer l'intimé dans son ancienne fonction ;
- Contrairement à ce que le jugement dont appel a retenu, l'organigramme d'octobre 2010 ne démontre pas que les fonctions de l'intimé ont été reprises par Monsieur M. L., qui exerce également la direction de « Global Infrastructure » et qui répond à Monsieur B. ; cet organigramme démontre que Monsieur L. a effectivement repris la direction du département « Global Infrastructure » mais non celle du département anciennement dirigé par l'intimé, qui a été supprimé pendant son absence pour incapacité de travail ;
- L'appelant signale qu'il ne peut être déduit du fait que le nom de Monsieur S. C. figure sur l'organigramme d'octobre 2010, que CETELEM avait pris la décision de retirer les compétences de celui-ci avant même d'avoir été informé de sa demande de ne plus être en contact avec Monsieur M. L. ; CETELEM relève à cet égard que le nom de Monsieur S. C. a été ajouté à la main, sans que l'on sache qui a rajouté ce nom sur l'organigramme ni à quel moment ; CETELEM soutient, en conséquence, que le jugement dont appel ne pouvait tenir compte de cet argument en se fondant sur une pièce n'ayant aucune force probante ;
- CETELEM relève que l'employeur dispose d'un *ius variandi* qui lui permet d'adapter son organisation aux exigences de la vie économique dans l'intérêt de l'entreprise ;
- En outre, en l'espèce, l'article 5 du règlement de travail de CETELEM applicable à



l'époque des faits prévoyait, en ce qui concerne la nature du travail, que le travailleur s'engageait à accepter d'autres tâches demeurant dans les limites de ses aptitudes physiques et intellectuelles ; selon CETELEM, les fiches de missions produites au débat font apparaître que les deux postes attribués à l'intimé (avant son congé de maladie et lors de sa reprise du travail) requièrent un même profil et un même niveau d'études.

III.1.1.3.

D'autre part, CETELEM critique le jugement dont appel en ce qu'il a décidé que la modification de l'horaire de travail opérée était irrégulière car elle n'avait pas été précédée d'un préavis de trois semaines ainsi que le prévoit le règlement de travail.

CETELEM invoque l'article 3 du contrat de travail, renvoyant au règlement de travail, suivant lequel les prestations à raison de cinq jours par semaine pouvaient être effectuées du lundi au samedi entre 7 heures et 22 heures, suivant un horaire devant être communiqué au travailleur trois semaines à l'avance.

CETELEM reproche aux premiers juges de n'avoir pas pris en compte l'impossibilité matérielle d'avertir l'intimé trois semaines avant sa reprise du travail après neuf mois d'absence pour incapacité de travail, dès lors que celui-ci n'a averti son employeur de sa reprise du travail le 2 novembre 2010 que par courriel du 26 octobre 2010, soit une semaine à l'avance.

CETELEM estime qu'en tout état de cause, la modification apportée à l'horaire de l'intimé (une fois par semaine terminer à 17 heures 30 au lieu de 17 heures) est peu importante et que la fin du contrat de travail ne peut en être déduite (il invoque à cet égard l'enseignement d'un arrêt de la Cour de cassation du 4 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 121).

III.1.1.4.

CETELEM soutient, enfin, que le jugement dont appel a considéré à tort que la suppression de certains avantages en nature (l'ordinateur portable et la liaison internet) constitue une modification unilatérale de la rémunération.

Il signale que ces avantages étaient octroyés à certains travailleurs uniquement en raison des gardes informatiques qu'ils devaient effectuer en dehors de leurs heures de travail (système des astreintes). Dès lors que l'intimé n'était plus tenu par ces astreintes, ces outils de travail ne lui étaient plus nécessaires.

Il approuve en revanche l'appréciation des premiers juges qui précisent qu'« Il s'agit d'un élément accessoire de la rémunération. Cette modification n'aurait pas constitué, à elle seule, un acte équipollent à rupture. »



III.1.2. Position de l'intimé, appelant sur incident.

III.2.1.

L'intimé maintient que CETELELM a rompu son contrat de travail de manière tacite et irrégulière en voulant lui imposer unilatéralement des modifications importantes de ses conditions de travail relatives à sa fonction, à son horaire de travail et à sa rémunération.

A ce sujet, il approuve le jugement dont appel.

III.2.2.

Par contre, il critique le jugement dont appel en ce que celui-ci ne lui a accordé qu'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 15.959,82 €, correspondant à quatre mois de rémunération calculée sur une rémunération de base qui ne tient pas compte de l'avantage *gsm*, alors que, à son estime, il y a lieu, d'une part, d'inclure cet avantage dans la rémunération de base à hauteur de 75 € par mois et, d'autre part, d'évaluer à six mois la durée du préavis qui aurait dû lui être notifié par CETELEM.

III.1.3. Quant à la rupture du contrat de travail.

III.1.3.1.

En vertu de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise.

L'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail oblige l'employeur à « *faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus* ».

De ces dispositions légales, il résulte que l'employeur ne peut, sauf clause contraire, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions de travail convenues expressément (Cass., 20 décembre 1993, *Chr.D.S.*, 1994, p. 105).

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* ».

Le *ius variandi* de l'employeur, entendu comme le droit d'autorité de l'employeur et son pouvoir d'agencer et de modifier les conditions de travail du travailleur, ne peut être reconnu car il méconnaît ces règles légales.

Il est vrai qu'une certaine jurisprudence accepte le *ius variandi* lorsque celui-ci est exercé au regard de l'intérêt de l'entreprise et donc des travailleurs qu'elle occupe (voy. notamment, Cass., 11 octobre 2010, S.09.0117.F., qui rejette le pourvoi contre Cour trav. Mons, 26 juin





L'organigramme d'octobre 2010 reflète cette nouvelle organisation et il importe peu que le nom de Monsieur S. C y figure de manière manuscrite. Il en ressort de manière très claire que le service auquel l'intimé se voit affecté à partir du 2 novembre 2010, dépend de la direction « *Global infrastructure* », dirigée par Monsieur M. L , lequel a repris les fonctions anciennement exercées par l'intimé.

L'intimé devient « *collaborateur* » de Monsieur M. L qui est dorénavant son supérieur hiérarchique (alors qu'ils étaient au même niveau auparavant). L'intimé passe au niveau hiérarchique +3 et il n'a plus aucun subordonné.

Alors que dans ses anciennes fonctions il gérait les achats IT et animait une équipe de deux collaborateurs, ces responsabilités disparaissent de sa description de fonction du 2 novembre 2010.

Alors qu'en 2009, il assurait, entre autres fonctions, celle de « *recrutement, animation et gestion des ressources humaines* », cette fonction disparaît dans sa fiche de mission de novembre 2010, dès lors n'est plus lui-même qu'un simple « *collaborateur* ».

De la comparaison des tâches, du niveau de responsabilités et de la position hiérarchique de l'intimé avant sa période d'incapacité de travail et à sa reprise du travail en novembre 2010, il apparaît donc clairement que la fonction de l'intimé a été modifiée d'une manière importante et dans le sens d'une rétrogradation.

Il importe peu à cet égard que les nouvelles tâches requièrent le même profil et le même niveau d'études. Une fonction se caractérise notamment par le degré de responsabilité, d'initiative, de contacts extérieurs, de « *visibilité* », qui y sont attachés. La diminution de l'un de ces éléments peut affecter la fonction elle-même, et par là l'un des éléments essentiels du contrat.

III.1.3.3.

CETELM ne prouve nullement les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'elle allègue afin de justifier le changement de fonction de l'intimé : la fusion avec FIDEXIS a eu lieu au début de l'année 2009, soit bien avant la modification annoncée le 2 novembre 2010. Aucun élément du dossier de CETELM ne permet à la Cour du travail de vérifier que le rachat par BNP Paribas Personal Finance aurait rendu nécessaire la suppression du service dirigé par l'intimé. Du reste, il n'apparaît pas de l'organigramme de 2010 que ce service ait disparu mais seulement qu'il a été absorbé par le département dirigé par Monsieur M.

L

Quand bien même ce service aurait disparu, cet élément ne justifie pas l'atteinte portée aux responsabilités et prérogatives de l'intimé ainsi qu'à sa position au sein de l'entreprise.



III.1.3.4.

Contrairement à ce que tente de soutenir CETELEM, la modification de fonction n'a pas été « *proposée* » à l'intimé. Elle lui a été imposée.

Cela ressort clairement des pièces et de l'exposé des faits tels que repris au point I.1. : dès son premier jour de reprise du travail, le 2 novembre 2010, l'intimé s'est vu notifier par courriel son « *intégration au département 'administration windows et helpdesk'* » et s'est vu remettre la nouvelle fiche de mission.

Le même jour et par la même voie, l'intimé a, d'une part, été invité à restituer les deux PC portables et le *token vpn* qu'il avait à son domicile et, d'autre part, été avisé que, dès le lundi 8 novembre 2010, il intégrerait la tournante des permanences support jusqu'à 17 heures 30 et que son horaire serait de 9 heures 30 à 17 heures 30, une semaine sur quatre.

Aucune discussion ne s'est avérée possible et ce, alors que l'intimé a tout de suite interrogé CETELEM sur « *les raisons de ce changement* » (cf. son courriel du 2 novembre 2010) et que son conseil est intervenu dès le 4 novembre 2010 pour contester ces modifications et mettre CETELEM en demeure de réintégrer l'intimé dans ses fonctions et conditions de travail existant avant la période d'incapacité de travail.

III.1.3.5.

En imposant unilatéralement à l'intimé une modification importante de sa fonction, la société a mis fin au contrat de travail de l'intimé de manière irrégulière.

Ce comportement équipollent à rupture est d'autant plus flagrant que la modification importante de la fonction s'est accompagnée d'un changement d'horaire, sans que le préavis prévu par le règlement de travail ait été respecté, ainsi que d'un retrait d'avantages en nature.

Concernant l'horaire, il est faux d'invoquer l'impossibilité matérielle de respecter un préavis de trois semaines : Monsieur M. L. aurait pu indiquer à l'intimé qu'il intégrerait la permanence des tournantes à partir du 1^{er} décembre 2010 par exemple.

Quant au retrait d'avantages en nature, celui-ci résulte, comme justement relevé par les premiers juges, du fait que l'ordinateur portable et la connexion internet étaient également utilisés par l'intimé à des fins privées (en tout cas, CETELEM ne prouve pas l'usage strictement professionnel de ces outils informatiques).

CETELEM soutient que l'intimé n'étant plus tenu par les « *astreintes* », ces outils de travail ne lui étaient plus nécessaires. L'on constate cependant que durant toute la période d'incapacité de travail de l'intimé, celui-ci les a conservés.



III.1.3.6.

En conclusion, l'intimé a valablement constaté l'acte équipollent à rupture le 22 novembre 2010.

L'auteur de la rupture du contrat de travail est CETELEM.

Relativement à cette question, l'appel principal est non fondé.

III.1.4. Détermination de la rémunération de base.

III.1.4.1.

Suivant l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, dans sa version applicable au moment des faits :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.(...).

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

Au sens de cette disposition légale, est considéré comme étant constitutif de rémunération, l'ensemble des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur peut prétendre, à charge de son employeur, qui constitue la contrepartie du travail fourni et qui procure un enrichissement au travailleur.

III.1.4.2

Le Tribunal du travail, dans son jugement dont appel, a inclus dans la rémunération de base servant à calculer l'indemnité de rupture, l'usage privé de la connexion internet et du PC portable à hauteur de 60 € par mois.

CETELEM demande la réformation du jugement sur ce point. L'intimé, appelant sur incident, également car il considère que cet avantage doit être évalué à 75 € par mois.

III.1.4.3.

Le Tribunal a exclu de la rémunération de base servant à calculer l'indemnité prévue par l'article 39 de loi sur les contrats de travail, l'avantage en nature consistant dans l'utilisation du gsm de société à des fins privées.

L'intimé forme appel incident à cet égard.



III.1.4.4.

Le Jugement dont appel sera confirmé en ce qui concerne le premier point.

En effet, même si l'abonnement internet et la mise à disposition de PC portables étaient liés à la fonction d' « *astreintes* », il apparaît que l'intimé les utilisait également à des fins privées. En outre, il est avéré que l'intimé les a conservés durant toute sa période d'incapacité de travail, alors qu'il n'en faisait pas un usage professionnel.

Le Tribunal du travail a correctement évalué la valeur de cet avantage rémunérateur à 60 € par mois.

III.1.4.5.

Concernant l'usage du *gsm* à des fins privées, celui-ci résulte d'une pièce à laquelle les premiers juges n'ont pas pu avoir égard, étant un compte individuel récemment édité par CETELEM suite à une inspection sociale (pièce n° 44 du dossier de l'intimé).

Quant au montant, il y a lieu de se référer au montant de 75 € dont CETELEM a admis qu'elle les prenait en charge, ainsi qu'il ressort du jugement dont appel (10^e feuillet, *in fine*).

III.1.4.6.

En conséquence, la rémunération de base de l'intima s'établit comme suit :

- rémunération : 3.224,88 x 13,92 =	44.890,33 €
- chèques-repas : 4,86 x 231 =	1.122,66 €
- assurance groupe : 80,47 x 12 =	965,64 €
- assurance hospitalisation : 15,07 x 12 =	180,84 €
- avantage internet et PC portable : 60 x 12 =	720,00 €
- avantage gsm : 75 x 12 =	<u>900,00 €</u>

TOTAL : 48.779,47 €

III.1.5. Durée du préavis convenable.

III.1.5.1.

Eu égard à l'ancienneté de l'intimé au sein de CETELEM (4 ans et 6 mois), à son âge au moment de la dissolution du contrat de travail (né le 29 juin 1977), à la hauteur de sa rémunération, à sa fonction de « *Manager net, Unix, Phone, ICT Purchase* » et aux éléments propres à la cause susceptibles d'avoir une influence sur sa faculté de reclassement, la Cour du travail est d'avis qu'un préavis d'une durée de quatre mois aurait dû lui être notifié.



III.1.5.2.

Le Tribunal du travail a correctement évalué la durée du préavis. Le jugement sera néanmoins réformé en ce qui concerne le montant alloué à ce titre et qui se calcule comme suit : $(48.779,47 \times 4) : 12 = 16.259,82 \text{ €}$.

III.2. Quant à l'indemnité de protection visée à l'article 32 *terdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (appel principal et appel incident).

III.2.1. Rappel des principes:

III.2.1.1.

Suivant l'article 32 *tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dans sa version applicable au moment des faits), l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1. le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;
2. le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 ;
3. le travailleur qui a déposé plainte auprès des services de police, d'un membre du ministère public ou du juge d'instruction.

III.2.1.2.

L'article 32 *tredecies*, § 3 dispose que, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Suivant l'article 32 *tredecies*, § 4, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur :

1. lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er} ;
2. lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail



contraires aux dispositions du § 1er.

III.2.1.3.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

III.2.2. En l'espèce.

III.2.2.1.

L'intimé a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral au travail le 16 février 2010.

La modification des conditions de travail est intervenue le 2 novembre 2010 et a été maintenue malgré plusieurs mises en demeure adressées à CETELEM.

La Cour du travail a décidé que la modification des conditions de travail était injustifiée et unilatérale et que l'intimé avait donc valablement constaté l'acte équipollent à rupture dans le chef de CETELEM à la date du 22 novembre 2010.

Il résulte de ces considérations que l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être trouve à s'appliquer en l'espèce et que l'intimé, demandeur originaire, était en droit de prétendre à l'indemnité forfaitaire qu'il réclamait.

Le jugement sera confirmé à cet égard.

III.2.2.2.

En ce qui concerne le montant de ladite indemnité forfaitaire, elle doit être recalculée sur la base d'une rémunération fixée à 48.779,47 €, d'où un montant calculé comme suit :
 $(48.779,47 \times 6) : 12 = 24.389,73 \text{ €}.$

III.3. Quant à la prime de fin d'année *prorata temporis* (appel principal).

Dès lors que l'intimé n'a pas démissionné mais a été victime de la rupture de son contrat de travail, l'article 5 de la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la commission paritaire n° 218 dont relève CETELEM, ne trouve pas à s'appliquer.

Le jugement dont appel sera en conséquence confirmé en ce qu'il condamne de ce chef CETELEM à payer la somme brute de 2.687,40 €.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu l'avis oral conforme de Monsieur L. FALMAGNE, premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, auquel les parties ont répliqué,

Dit l'appel principal recevable et non fondé.

Dit l'appel incident recevable et partiellement fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a retenu l'existence d'un acte équipollent à rupture dans le chef de GEIE CETELEM SERVICES et en ce qu'il a débouté GEIE CETELEM SERVICES de sa demande reconventionnelle originaire.

Réforme le jugement en ce qui concerne les montants de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité forfaitaire de protection qu'il a alloués à Monsieur S
C

Statuant à nouveau sur ces demandes,

Condamne GEIE CETELEM SERVICES à payer à Monsieur S C les sommes de :

- 16.259,82 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 24.389,73 € à titre d'indemnité forfaitaire visée à l'article 32 *terdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

majorées des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts à compter du 22 novembre 2010.

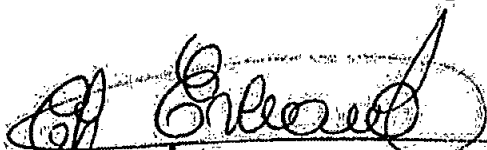
Confirme le jugement dont appel pour le surplus, y compris en ce qui concerne les dépens de première instance.

Délaisse à GEIE CETELEM SERVICES les frais de son appel et le condamne aux dépens d'appel, liquidés à ce jour en faveur de Monsieur S C à la somme de 3.300 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

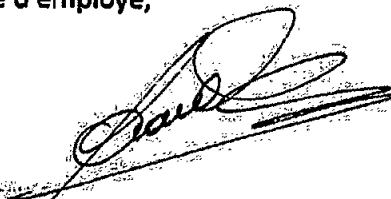


Ainsi arrêté par :

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



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



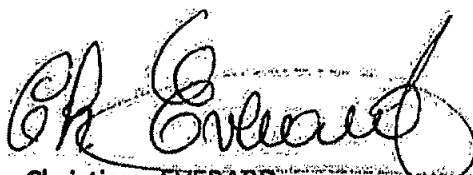
Luc MILLET,



Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 décembre 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

