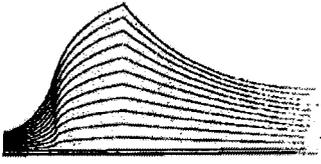


Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expédition

Numéro du répertoire 2017 / 369
Date du prononcé 06 février 2017
Numéro du rôle 2014/AB/1074

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000775685-0001-0022-01-01-1



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

En cause de :

D

partie appelante,
représentée par Maître LEFEVRE Séverine, avocate à 6760 VIRTON,

contre :

FEDERAL-MOGUL, S.A.,

dont le siège social est établi à 6790 AUBANGE, Z. I. Avenue Champion,
partie intimée,

représentée par Me RAEPSAET Fabienne loco Me LACOMBLE Jean-Paul et Maître CLAEYS
Thierry, avocats à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★



I. LES FAITS

Monsieur D a été engagé le 14 juin 1976 en qualité d'opérateur de production (ouvrier) par la SA CHAMPION SPARK PLUG EUROPE, à laquelle la SA FEDERAL-MOGUL a succédé.

Sa carrière au sein de l'entreprise s'est caractérisée par une progression importante de sa fonction, de nombreuses promotions lui ayant été accordées :

- assistant contremaître, en qualité d'employé, à partir du 1^{er} octobre 1976,
- contremaître à partir du 1^{er} avril 1988,
- chef de service de production composants et assemblage/emballage bougies à partir du 15 mars 1991,
- « *Production Superintendent* » à partir du 1^{er} mai 1999,
- « *Assembly and packing production Superintendent* » à partir du 22 août 2000.

La progression de sa fonction jusqu'en 2000 a été accompagnée par une évolution concordante de sa rémunération jusqu'en 2005.

En septembre 2005, FEDERAL-MOGUL a procédé à une réorganisation interne. Plusieurs personnes ont changé de fonction, parmi lesquelles Monsieur [La direction générale a décidé de confier à celui-ci une fonction nouvellement créée, dénommée *Project/Planning Coordinator*. Cette modification de fonction n'a pas été concertée. Monsieur D ; en a été informé à la fin du mois d'août 2005 et s'y est opposé.

Il s'est trouvé en incapacité de travail dès l'annonce de la modification de sa fonction.

Le 13 septembre 2005, son conseil a demandé sa réintégration immédiate dans la fonction de *Assembly and packing production Superintendent*.

Par un courrier du 3 octobre 2005, FEDERAL-MOGUL a refusé cette réintégration pour les motifs suivants :

« Ce poste n'existe plus dans la nouvelle organisation. L'industrialisation, le planning, la qualité et l'approvisionnement des matières sont sous la responsabilité directe du Business Unit qui est dirigée par un Assy-Pack Business Unit Superintendent. Si nous n'avons pas pu te confier ce poste dans la nouvelle organisation de la société, c'est en raison des manques de résultats dont nous avons déjà souvent parlé et de l'analyse des compétences nécessaires pour remplir cette fonction. Tu sais en effet que tes dernières évaluations n'ont pas été positives et que nous avons dû, à plusieurs reprises, te rappeler à l'ordre quant à la méthodologie à appliquer au sein de l'entreprise. Malgré nos différentes remarques, la situation n'a pas évolué ».



Le conseil de Monsieur D) a constaté la rupture du contrat de travail qu'il impute à FEDERAL-MOGUL dans le cadre d'un acte équipollent à rupture. Les parties s'accordent sur la date de la rupture du contrat de travail, qu'elles ont fixée au 3 octobre 2005.

II. LES ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE

1. Le recours devant le tribunal du travail et le jugement

1.1. La demande principale

Par une citation signifiée le 24 octobre 2005, Monsieur D a assigné FEDERAL-MOGUL devant le tribunal d'Arlon. Dans ses dernières conclusions de première instance, il a demandé au tribunal du travail d'Arlon de :

- Déclarer l'action recevable et fondée et en conséquence,
- Dire pour droit que la modification unilatérale importante des fonctions de Monsieur C constitue un acte équipollent à rupture dans le chef de la S.A. FEDERAL-MOGUL ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer au Monsieur C la somme provisionnelle de 300.000 € à augmenter des intérêts compensatoires, moratoires et/ou judiciaires aux différents taux légaux, sous réserve d'augmentation en prosécution de cause, réservant à statuer pour le surplus en fonction des informations à produire par la S.A. FEDERAL-MOGUL, l'indemnité ou les dommages et intérêts devant être évalués sur une période équivalente à 60 mois de rémunération;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer au concluant la somme provisionnelle de 100.000 € à titre de dommage moral à augmenter des intérêts compensatoires, moratoires et/ou judiciaires aux différents taux légaux, sous toutes réserves d'augmentation en prosécution de cause ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à produire l'ensemble des éléments relatifs aux avantages résultant des conventions collectives de travail et d'assurance-groupe, ainsi que relatifs à la prime de fin d'année et aux pécules de vacances et de sortie ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à régulariser la situation quant aux documents sociaux à produire et à défaut la condamner à une astreinte à 1000 € par jour de retard ;
- Autoriser Monsieur D à récupérer au sein de l'entreprise ses effets personnels encore présents dans son bureau ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D au titre de répétibilité de frais et honoraires d'avocat la somme provisionnelle de 10.000 € à augmenter des intérêts compensatoires, moratoires et/ou judiciaires aux différents taux légaux, sous réserves d'augmentation en prosécution de cause ;



- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, à savoir :
 - citation et mise au rôle : 149,50 €
 - indemnité de procédure : 214,18 €
- Réserver à statuer quant au surplus ;
- Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

1.2. La demande reconventionnelle

FEDERAL-MOGUL a demandé au tribunal du travail d'Arlon de :

A titre principal

Dire la demande de Monsieur D en paiement d'une indemnité de rupture recevable mais non fondée ;

Dire la demande de Monsieur D en paiement d'une indemnité en application de la « convention Bougies » recevable mais non fondée ;

Dire la demande de Monsieur D en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif recevable mais non fondée ;

Dire la demande de Monsieur D de production de certains documents irrecevables en raison de l'exceptio obscurci libelli ;

Dire la demande de Monsieur D relative à la condamnation de la concluante à lui laisser libre accès à l'entreprise irrecevable en raison de l'exceptio obscurci libelli, et en tous cas non fondée ;

Dire la demande de Monsieur D) en paiement de dommages et intérêts relatifs au frais de défense non fondée ;

Dire la demande reconventionnelle de la concluante en paiement d'une indemnité de rupture provisionnelle de 1 € recevable et fondée.

A titre subsidiaire

Si le tribunal devait considérer que la S.A. FEDERAL-MOGUL est responsable de la rupture du contrat de travail, dire l'indemnité réclamée par Monsieur D surévaluée et la limiter en toute hypothèse à 27 mois de rémunération;

Réjeter la demande d'exécution provisoire.



1.3. Le jugement

Par un jugement du 9 mars 2007, le tribunal du travail d'Arlon a décidé en substance ce qui suit :

- sur la demande principale :
 - l'action est recevable, mais non fondée, car FEDERAL-MOGUL n'a pas commis d'acte équipollent à rupture ;
 - l'action tendant à la reprise d'objets personnels et à la production de documents est devenue sans objet ;

- sur la demande reconventionnelle :
 - l'action reconventionnelle est recevable et fondée ;
 - Monsieur D [] est condamné à payer à FEDERAL-MOGUL la somme provisionnelle de un euro ;
 - la cause est renvoyée au rôle en ce qui concerne le surplus de l'action reconventionnelle ;

- sur les dépens :

Monsieur D [] est condamné à payer à FEDERAL-MOGUL les dépens, liquidés à 218,64 euros (indemnité de procédure).

2. L'appel devant la cour du travail de Liège

Monsieur D [] a interjeté appel du jugement du tribunal du travail d'Arlon devant la cour du travail de Liège, section de Neufchâteau.

Par un arrêt prononcé le 27 janvier 2010, la cour du travail de Liège, section de Neufchâteau, a décidé ce qui suit :

« Déclare l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, étant précisé que la condamnation à UN EURO provisionnel vise tant l'indemnité de préavis que le remboursement des sommes indûment perçues entre le 3 et le 25 octobre 2005.

Condamne l'appelant aux dépens d'appel liquidés par la partie intimée à la somme de 1.000 € représentant l'indemnité de procédure minimale. »



3. Le pourvoi en cassation

Monsieur C s'est pourvu en cassation contre l'arrêt de la cour du travail de Liège.

Par son arrêt du 16 septembre 2013, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour du travail de Liège et a renvoyé la cause devant la cour du travail de Bruxelles.

4. La procédure devant la cour du travail de Bruxelles

La cour du travail de Bruxelles a été saisie par une citation signifiée le 21 novembre 2014 à FEDERAL-MOGUL à la requête de Monsieur D

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 janvier 2015, prise à la demande conjointe des parties.

FEDERAL-MOGUL a déposé ses conclusions le 27 février 2015 et le 31 mars 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur D a déposé ses conclusions le 1^{er} juillet 2015 et le 4 janvier 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 novembre 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

III. LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1. Les demandes de monsieur D

Monsieur D demande à la cour du travail de Bruxelles de :

- Dire l'appel recevable et fondé ;
- Réformer le jugement entrepris ;

En conséquence,

- Dire pour droit que la modification unilatérale importante des fonctions de Monsieur D constitue un acte équipollent à rupture dans le chef de la S.A. FEDERAL-MOGUL ;

PAGE 01-00000775685-0007-0022-01-01-4



- Dire pour droit que la rupture intervient par la faute de la S.A. FEDERAL-MOGUL, à la date du 3/10/2005, sauf autre date plus favorable à retenir dans le chef de Monsieur D

En conséquence,

- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D la somme en principal de 441.049, 51 € + 53.700 € soit la somme totale de 494.749,51 € à augmenter des intérêts compensatoires depuis la date du 3 octobre 2005 jusqu'à la date du jugement à intervenir et à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires tant sur le principal que sur les intérêts compensatoires ainsi produits depuis la date de ce jugement à intervenir jusqu'à complet paiement ;
- Condamner en outre la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D la somme en principal et définitive de 100.000 € au titre de licenciement fautif et abusif à augmenter des intérêts compensatoires depuis la date du 3 octobre 2005 jusqu'à la date du jugement à intervenir et à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires tant sur le principal que sur les intérêts compensatoires ainsi produits depuis la date de ce jugement à intervenir jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D une indemnité définitive de l'ordre de 10.000 € au titre de la répétibilité des frais et honoraires du conseil au premier degré de juridiction/à défaut au titre d'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts compensatoires, moratoires et judiciaires aux différents taux légaux depuis la date du jugement à intervenir jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la S.A. FEDERAL-MOGUL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprises les indemnités de procédure, tels que liquidés :
 - citation et mise au rôle : 149,50 €
 - indemnité de procédure 1^{er} degré : 10.000 €
 - requête d'appel : 186 €
 - indemnité de procédure d'appel : 10.000 €
 - dépens de cassation exploits (timbre, enregistrement salaire) droit de plaidoiries 523,48 €TOTAL : 20.858,98 €

2. Les demandes de FEDERAL-MOGUL

FEDERAL-MOGUL demande à la cour du travail de Bruxelles :

A titre principal

- Dire l'appel, si recevable, non fondé ;
- Dire la demande de Monsieur D en paiement d'une indemnité de rupture, si recevable, non fondée ;
- Dire la demande de Monsieur C en paiement d'une indemnité en application de la « convention Bougies », si recevable, non fondée ;

PAGE 01-00000775685-0008-0022-01-01-4



- Dire la demande de Monsieur D en parement d'une indemnité pour licenciement abusif, si recevable, non fondée ;
- Dire la demande de Monsieur D de production de certains documents irrecevables en raison de *l'exceptio obscuri libelli* ou à tout le moins non fondée;
- Dire la demande de Monsieur D relative à la condamnation de la concluante à lui laisser libre accès à l'entreprise irrecevable en raison de *exceptio obscuri libelli*, ou à tout le moins non fondée ;
- Dire la demande de Monsieur D en paiement de dommages et intérêts relatifs au frais de défense, si recevable, non fondée ;
- Dire la demande reconventionnelle de la concluante en paiement d'une indemnité de rupture provisionnelle de 1 € recevable et fondée ;
- Condamner Monsieur D aux entiers frais et dépens, tels que liquidés ci-après :
 - o Indemnité de procédure d'instance : 218,64 EUR
 - o Indemnité de procédure d'appel : 1.000 EUR
 - o Indemnité de procédure d'appel après cassation : 11.000,00 EUR.

A titre subsidiaire

- Si la Cour devait considérer que la concluante est responsable de la rupture du contrat de travail, dire l'indemnité réclamée par Monsieur D surévaluée et la limiter en toute hypothèse à 27 mois de rémunération ;
- Déclarer qu'aucun intérêt n'est dû pour la période du 16 septembre 2013 au 21 novembre 2014 ;
- Compenser les dépens, et à titre infiniment subsidiaire, limiter l'indemnité / les indemnités de procédure à laquelle / auxquelles elle serait condamnée au montant de base tenant compte des montants principaux auxquels elle serait condamnée par la Cour.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. L'auteur de la rupture du contrat de travail

FEDERAL-MOGUL a rompu le contrat de travail par un acte équipollent à rupture.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes

1.1.1. Quant à la modification des conditions de travail



En vertu de l'article 1134 du Code civil, les parties au contrat de travail sont tenues de respecter les conditions essentielles du contrat. Aucune des parties ne peut modifier unilatéralement les conditions convenues, qu'elles soient essentielles ou accessoires¹.

Le contrat de travail n'est soumis à aucun formalisme. Les conditions du contrat de travail sont non seulement celles qui ont fait l'objet d'un accord écrit des parties, mais également celles qui ont fait l'objet d'un accord verbal ou tacite entre elles, pourvu que cet accord soit certain.

Les conditions de travail qui n'ont pas fait l'objet d'un accord entre les parties peuvent être fixées par l'employeur en vertu de l'autorité que lui confère la relation de subordination, dans le respect de la loi et des conventions collectives de travail applicables.

Les conditions de travail accessoires, dont les parties sont convenues qu'elles pourraient être modifiées unilatéralement, peuvent être modifiées par l'employeur. En revanche, les parties ne peuvent pas valablement convenir que l'employeur sera libre de modifier des conditions essentielles du contrat de travail².

1.1.2. Quant à l'acte équipollent à rupture

L'expression, par une partie, de la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat met fin au contrat de travail de manière irrégulière, sans qu'il faille vérifier si cette partie avait, ou non, la volonté de rompre le contrat³.

Toutefois, dans ce cas, le contrat de travail n'est rompu que pour autant que l'autre partie en pose le constat dans un délai raisonnable⁴.

Constituent en principe des conditions essentielles du contrat de travail, les éléments fondamentaux de ce contrat : la fonction et la rémunération. La Cour de cassation l'a rappelé dans son arrêt prononcé dans la présente cause : « *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 donnée* ». Pour le surplus, c'est au juge du fond qu'il incombe d'apprécier le caractère

¹ Cass., 20 décembre 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 443.

² Article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et Cass., 14 octobre 1991, *J.T.T.*, p. 464.

³ Voyez la jurisprudence constante de la Cour de cassation, dont Cass., 29 février 1988, *Chr.D.S.*, 1988, p. 204 ; Cass., 11 septembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 404 ; Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, n° 684.

⁴ Cass., 7 février 2007, *J.T.T.*, p. 336 et obs. C. WANTIEZ ; Cass., 11 février 2008, *J.T.T.*, p. 250 ; Cass., 19 janvier 2015, *J.T.T.*, p. 233.



essentiel ou accessoire d'un élément du contrat de travail, selon les circonstances propres à chaque espèce.

La cour du travail n'ignore pas le courant de jurisprudence enclin à exiger une certaine flexibilité de la part du travailleur quant à une modification de ses fonctions en cas de réorganisation de l'entreprise et à opérer une balance des intérêts entre les parties⁵. Ces préoccupations peuvent être prises en considération dans l'appréciation du caractère essentiel ou accessoire de la fonction en tant que condition du contrat et dans l'évaluation de l'importance de la modification qui y est apportée. Toutefois, elles ne permettent pas de déroger purement et simplement à l'obligation de respecter le contrat conclu entre les parties⁶.

La charge de la preuve de la modification unilatérale et importante des conditions convenues ainsi que du caractère essentiel de la condition de travail modifiée incombe à la partie qui a constaté la rupture du contrat de travail pour ce motif⁷.

La partie qui constate, à tort, un acte équipollent à rupture dans le chef de l'autre partie rompt elle-même le contrat de travail de manière irrégulière.

La partie auteure de la rupture irrégulière est redevable à l'autre partie d'une indemnité compensatoire de préavis en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁸.

1.2. Application des principes en l'espèce

Il n'est pas contesté qu'une modification a été apportée à la fonction de Monsieur C et ce de manière unilatérale, c'est-à-dire sans son consentement. Il s'y est formellement opposé.

La modification apportée à la fonction de Monsieur C est importante.

La fonction exercée par monsieur C jusqu'en août 2005 était celle de *Assembly and packing production Superintendent*. Selon le descriptif de fonction produit par FEDERAL-MOGUL, qui n'est pas contesté, cette fonction consistait à superviser les activités de fabrication des services d'assemblage et d'emballage des produits d'essuie-

⁵ C.trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 122 ; C.trav. Bruxelles, 18 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 195 ; C.trav. Mons, 26 juin 2009, ayant fait l'objet d'un pourvoi rejeté par Cass., 11 octobre 2010, R.G. n° S090117F.

⁶ C.trav. Bruxelles, 15 octobre 2014, *Chrt.D.S.*, 2015, p. 367.

⁷ Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85.

⁸ Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 493.



glaces. Il s'agissait d'une fonction opérationnelle exercée dans l'usine, qui impliquait la supervision d'une équipe de 4 contremaîtres et 154 ouvriers travaillant sur un équipement industriel.

La nouvelle fonction qui a été dévolue à Monsieur D dans le cadre de la réorganisation en septembre 2005 était intitulée « *Project / Planning Coordinator* ». FEDERAL-MOGUL ne produit pas de descriptif de cette fonction et n'en précise pas le contenu dans ses conclusions. Elle se borne à indiquer que Monsieur C devenait le bras de droit de monsieur Aqaidi, à qui était confié le poste de *Superintendent business unit assy / pack*. Selon les précisions données en plaidoiries, la fonction, comme sa dénomination l'indique, consistait à intervenir en support de monsieur Aqaidi, plus particulièrement dans le domaine de la coordination et de la planification des procédures de fabrication (point 06 du descriptif de fonction de monsieur A⁹). Les tâches nouvellement dévolues étaient à caractère d'étude et de conseil, voire pour certaines de nature administrative : configurer des méthodes de calcul, regrouper et rapporter des indicateurs, coordonner le développement de procédures, les approuver et maintenir le manuel à jour, coordonner la publication d'informations, soutenir et coordonner la gestion des contraintes et les projets de fabrication sans gaspillage et analyser les nouvelles techniques et méthodes proposées et proposer des plans d'action pour les mettre en œuvre. Le nouvel organigramme indique que Monsieur D devait être assisté, dans sa nouvelle fonction, par un technicien planning.

Malgré le manque de précision des informations fournies par FEDERAL-MOGUL au sujet de la nouvelle fonction, il apparaît clairement qu'il a été décidé de retirer à Monsieur D sa fonction opérationnelle exercée dans l'usine, impliquant la supervision d'une équipe de 4 contremaîtres et 154 ouvriers travaillant sur un équipement industriel, pour lui confier une fonction d'étude, de conseil et d'administration axée essentiellement sur la coordination et la planification, avec l'assistance d'un technicien.

Quelle que soit l'importance que FEDERAL-MOGUL attribue, à tort ou à raison, à la nouvelle fonction assignée à Monsieur C le problème réside dans sa nature, radicalement différente de la nature de la fonction retirée à Monsieur D. Pour Monsieur C, qui a exercé durant toute sa carrière de 29 années des fonctions opérationnelles au sein d'une usine, supervisant depuis 5 ans une nombreuse équipe accomplissant des tâches industrielles, se voir assigner une fonction d'étude, de conseil et d'administration, quelle que soit l'importance de celle-ci, constitue une modification importante de la nature de la fonction.

La fonction exercée par Monsieur D
contrat de travail.

constituait un élément essentiel du

⁹ Pièce 16 de FEDERAL-MOGUL.



Il est vrai que les parties ne produisent pas de contrat de travail écrit et que la fonction de Monsieur D) a considérablement évolué durant ses 29 années d'occupation au service de l'entreprise. Ces circonstances n'empêchent pas que les parties se soient accordées verbalement sur la fonction de Monsieur D . Cet accord verbal est établi par les pièces du dossier : chacune des modifications de fonction jusqu'en 2000 a fait l'objet d'un écrit par lequel FEDERAL-MOGUL a confirmé l'entretien entre Monsieur C et le *General plant manager* au sujet de sa promotion à une fonction supérieure¹⁰. L'existence d'un accord sur chacune des fonctions exercées jusqu'en août 2005, et en particulier sur la fonction que Monsieur D exerçait au moment où la réorganisation a été décidée, est ainsi établie.

Il n'est guère surprenant que Monsieur D ait marqué son accord sur les modifications successives de ses fonctions jusqu'en 2000, étant donné qu'il s'agissait toujours de promotions et que toutes ces fonctions successives s'inscrivaient dans le cadre d'un travail opérationnel au sein de l'usine, avec une augmentation graduelle de ses responsabilités. Dans ces conditions, il ne peut être déduit de l'accord donné sur les modifications de la fonction par le passé que la nature de la fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat aux yeux de Monsieur D

Aucun autre élément du dossier ne permet de déduire que les parties aient entendu déroger à la règle générale, rappelée par la Cour de cassation en l'espèce, selon laquelle la nature de la fonction constitue un élément essentiel du contrat.

En conclusion, toutes les conditions rappelées ci-dessus sont réunies pour justifier le constat d'un acte équivalent à rupture commis par FEDERAL-MOGUL.

C'est en vain que FEDERAL-MOGUL justifie sa décision par le fait que dans le cadre de la réorganisation, la fonction précédemment exercée par Monsieur D avait été considérablement élargie et que selon elle, Monsieur D n'était « pas à la hauteur » pour assumer cette fonction dans sa nouvelle configuration. Quand bien même il serait établi – ce que la cour du travail ne doit pas examiner – que Monsieur D n'était pas « à la hauteur » pour tel ou tel poste dans la nouvelle organisation, il appartenait à FEDERAL-MOGUL soit de trouver un accord avec lui sur une nouvelle fonction, soit de mettre fin au contrat de travail dans le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La prétendue disparition du poste de *Assembly and packing production Superintendent*, tel qu'il avait été exercé par Monsieur D jusqu'en août 2005, ne justifie pas qu'une autre fonction, fondamentalement différente, lui soit imposée contre sa volonté. En pareil cas, faute d'accord entre les parties, l'employeur doit prendre ses responsabilités et mettre fin de manière régulière au contrat de travail.

¹⁰ Pièces 15, 19, 26 et 28 de Monsieur D.



2. Les indemnités dues à Monsieur D

2.1. La demande d'indemnité de rupture

FEDERAL-MOGUL doit payer à Monsieur D 208.079,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

FEDERAL-MOGUL ayant rompu le contrat de travail sans préavis, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Compte tenu des éléments susceptibles d'avoir une influence sur les chances de reclassement de Monsieur D, à savoir son âge, sa fonction, sa rémunération, son ancienneté et sa carrière au sein de l'entreprise, le préavis dont il aurait dû bénéficier est évalué par la cour du travail à 30 mois.

La rémunération annuelle, assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, est de 83.231,76 euros selon le calcul suivant :

- Rémunération fixe, 13^{ème} mois et double pécule : 67.657,60 €
- Rémunération variable : 8.327 €
- Titres repas : 1.024,80 €
- Assurance hospitalisation : 219,72 €
- Assurance de groupe : 6.002,64 €
- Total : 83.231,76 €

L'indemnité compensatoire de préavis, autrement dénommée indemnité de rupture, s'élève donc à $83.231,76 \text{ euros} \times 30/12 = 208.079,40 \text{ euros brut}$.

2.2. La demande d'indemnité en application de la convention Bougies

FEDERAL-MOGUL doit payer à Monsieur D 53.700 euros d'indemnités en application de la convention Bougies.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur D demande l'application de la convention d'entreprise relative à la poursuite des activités de la division essuie-glaces sur le site d'Aubange, conclue au sein de l'entreprise le 2 septembre 2004 pour une durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2005. Cette convention collective de travail, applicable aux ouvriers et aux employés en fonction du 1^{er} janvier 2005, prévoit que les conventions n° 2003/01 et 2003/02



relatives aux conditions de licenciement pour les ouvriers et employés seront d'application en cas de licenciement pour raison économique jusqu'au 31 décembre 2005. Elle précise qu'on entend par licenciement pour raison économique tout licenciement non lié à des motifs individuels (faute grave, incompetence, discipline, absentéisme ...).

La convention collective de travail n° 2003/02 est la convention d'entreprise relative à la cessation des activités de la division « Bougies » sur le site d'Aubange pour le personnel employé licencié, conclue le 26 février 2003 pour une durée déterminée du 2 décembre 2002 au 31 décembre 2003, communément dénommée dans l'entreprise « convention Bougies ». Cette convention fait état d'un licenciement collectif en raison de la cessation des activités de la division Bougies. Elle prévoit notamment, outre une indemnité de rupture calculée sur la base de la formule Claeys et une indemnité de fermeture, un « complément social » constitué de 3 éléments :

- une somme de 10.100 euros quelle que soit l'ancienneté,
- une compensation additionnelle d'ancienneté de 875 euros pour les travailleurs ayant 28 ans d'ancienneté ou plus,
- 1.100 euros par année d'ancienneté, soit 32.725 euros pour 29,75 années d'ancienneté,
- la possibilité de faire appel aux services d'une société spécialisée dans la recherche d'emploi (outplacement) durant une période de 12 mois à partir de la fin du contrat de travail, les frais étant à charge de l'entreprise. Monsieur D évalue cet avantage à 10.000 euros, sans être contesté sur cette évaluation.

Par l'effet de la convention collective de travail d'entreprise du 2 septembre 2004, le dispositif prévu par la convention Bougies trouve à s'appliquer en cas de licenciement pour raison économique jusqu'au 31 décembre 2005.

En l'espèce, il y a bien eu licenciement, c'est-à-dire rupture du contrat de travail par l'employeur. En effet, FEDERAL-MOGUL a commis un acte équipollent à rupture. Conformément aux principes déjà rappelés, l'acte équipollent à rupture met fin au contrat de travail pour autant qu'il soit constaté par l'autre partie, ce qui fut le cas. Lorsque l'acte équipollent à rupture est commis par l'employeur et constaté par le travailleur, il équivaut à un licenciement.

La rupture du contrat de travail a eu lieu pour raison économique. En effet, FEDERAL-MOGUL a amplement exposé que la modification de la fonction de Monsieur Γ, modification qui est constitutive d'acte équipollent à rupture et donc de licenciement, a été nécessitée par la réorganisation de l'entreprise pour des motifs économiques. FEDERAL-MOGUL fait valoir avec insistance que dans le cadre de cette réorganisation, le poste occupé par Monsieur D a été supprimé. À suivre ce raisonnement, le motif de la rupture du contrat de travail est la suppression de la fonction exercée jusqu'alors par Monsieur Γ. La circonstance que FEDERAL-MOGUL n'a pas souhaité confier à Monsieur D' une autre fonction qu'elle estime



supérieure à la fonction qu'il exerçait jusqu'en août 2005, parce que selon elle il n'avait pas les compétences requises, ne transforme pas la rupture du contrat de travail pour cause de suppression du poste en licenciement pour des raisons individuelles.

Dès lors, l'indemnisation prévue par la convention Bougies est due à Monsieur D

FEDERAL-MOGUL ne conteste pas, à titre subsidiaire, le montant de l'indemnisation réclamée sur la base de la convention Bougies, sauf en affirmant qu'en vertu de l'article 2 de la convention, Monsieur D ne peut prétendre qu'au préavis minimum légal. C'est perdre de vue qu'en vertu de l'article 3 de la convention, le travailleur licencié a droit à une « indemnité complémentaire » égale à la différence entre l'indemnité de rupture calculée sur la base du préavis minimum légal et l'indemnité de rupture calculée sur la base de la formule Claeys. L'indemnité de rupture prévue par la convention Bougie correspond finalement à l'indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la formule Claeys, soit en l'occurrence 30 mois de rémunération. Monsieur D n'obtient pas une indemnité de rupture plus élevée, de sorte qu'il n'y a pas d'obstacle à l'octroi des autres indemnités prévues par la convention Bougies.

2.3. La demande d'indemnité pour licenciement fautif et abusif et la demande dommages et intérêts pour frais de défense

FEDERAL-MOGUL doit payer à Monsieur D 10.000 euros à titre d'indemnisation pour les frais d'avocat en première instance.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

FEDERAL-MOGUL a rompu unilatéralement le contrat de travail qui la liait à Monsieur C sans invoquer de motif grave, sans notifier de préavis et sans payer d'indemnité compensatoire de préavis. Elle a ainsi commis une faute contractuelle caractérisée par le non-respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernant le licenciement.

Cette faute contractuelle a causé deux types de dommages.

Premièrement, le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail.

Ce dommage est couvert de manière forfaitaire par l'indemnité compensatoire de préavis accordée à Monsieur C. En effet, l'indemnité de rupture répare de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite

PAGE 01-00000775685-0016-0022-01-01-4



d'une de rupture irrégulière du contrat de travail. Une indemnité ne peut être obtenue outre l'indemnité compensatoire de préavis qu'à condition que Monsieur D démontre avoir subi un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail¹¹.

En ce qu'il fait valoir la perte brutale de son emploi et les problèmes de santé que cette situation lui a causés, Monsieur D ne démontre pas l'existence d'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail.

Par ailleurs, Monsieur D n'établit pas que FEDERAL-MOGUL ait agi de manière malveillante à son égard.

Il n'y a dès lors pas lieu de condamner FEDERAL-MOGUL à lui payer des dommages et intérêts pour « licenciement fautif et abusif ».

Deuxièmement, la faute contractuelle commise par FEDERAL-MOGUL a obligé Monsieur D à recourir à une procédure judiciaire pour obtenir les indemnités qui lui sont dues en raison de son licenciement. Vu la technicité de la matière, l'assistance d'un avocat était indispensable à la défense de Monsieur D. Les frais d'avocat engagés par Monsieur D ont donc été rendus nécessaires par l'acte équipollent à rupture commis par FEDERAL-MOGUL, acte constitutif de faute contractuelle. Il s'agit d'un dommage distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi de Monsieur D.

Monsieur D demande à juste titre d'être indemnisé de ce dommage causé par une faute contractuelle. En effet, il résulte de l'article 1149 du Code civil qu'en cas d'inexécution fautive d'une obligation contractuelle, le débiteur de l'obligation doit indemniser intégralement l'autre partie du dommage que celle-ci a subi¹².

FEDERAL-MOGUL objecte en vain cette demande doit être déclarée non fondée suite à l'entrée en vigueur de la loi du 21 avril 2007 modifiant l'article 1017 du Code judiciaire. Cette loi, qui a modifié le Code judiciaire notamment en matière d'indemnité de procédure, dispose qu' « aucune partie ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour l'intervention de l'avocat d'une autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure »¹³.

Les articles 2 à 12 de la loi du 21 avril 2007 sont applicables aux affaires en cours au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, le 1er janvier 2008. Les affaires en cours sont les affaires

¹¹ Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., p. 410.

¹² Cass., 2 septembre 2004, J.T., p. 684.

¹³ Article 1022, dernier alinéa, du Code judiciaire, tel que modifié par l'article 7 de la loi du 21 avril 2007.



qui, dans l'instance concernée, étaient encore à trancher au moment de l'entrée en vigueur de la loi. Tel n'est pas le cas de la cause soumise au tribunal du travail d'Arion, sur laquelle celui-ci s'est prononcé le 9 mars 2007, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 avril 2007. Il n'y a dès lors pas lieu de faire application de cette loi pour statuer sur la demande de dommages et intérêts pour frais de défense en première instance.

FEDERAL-MOGUL ne conteste pas, à titre subsidiaire, le montant demandé par Monsieur D à titre d'indemnisation du dommage consistant en la charge des frais et honoraires de son avocat en première instance.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande d'indemnité de 10.000 euros.

2.4. La demande d'intérêts

2.4.1. Les intérêts

2.4.1.1. *Intérêts sur l'indemnité de rupture et les indemnités en application de la convention Bougies*

L'indemnité de rupture et les indemnités en application de la convention Bougies, au paiement desquelles FEDERAL-MOGUL est condamnée, constituent de la rémunération au sens de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Dès lors, elles portent intérêt de plein droit aux taux légaux successifs dès la date de leur exigibilité, soit le 3 octobre 2005.

FEDERAL-MOGUL demande la suspension du cours des intérêts durant les 13 mois et 5 jours qui se sont écoulés entre le prononcé de l'arrêt de cassation le 16 septembre 2013 et la date de la citation après cassation, le 21 novembre 2014.

Monsieur D, à qui il appartenait de saisir notre cour après le prononcé de l'arrêt de cassation, n'explique pas ce long délai.

Il ne ressort pas de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 que le juge doit accorder des intérêts judiciaires sur la rémunération réclamée lorsqu'il constate que le défaut de décision judiciaire est dû à la négligence du demandeur, travailleur¹⁴.

En l'occurrence, Monsieur D devait bénéficier d'un délai raisonnable d'un mois pour saisir notre cour après le prononcé de l'arrêt de la Cour de cassation. Au-delà de ce délai, le retard devient déraisonnable et imputable à la faute de Monsieur D à défaut de toute explication à ce sujet.

¹⁴ Cass., 27 juin 1994, RG n° S940004N.



Il y a dès lors lieu de suspendre le cours des intérêts entre le 16 octobre 2013 et le 20 novembre 2014.

2.4.1.2. *Intérêts sur les dommages et intérêts pour frais de défense*

Monsieur D demande la condamnation de FEDERAL-MOGUL à lui payer les intérêts aux différents taux légaux depuis la date du jugement (lire : de l'arrêt) à intervenir jusqu'à complet paiement.

Cette demande est fondée.

2.4.2. La demande de capitalisation

Monsieur L demande que les sommes auxquelles FEDERAL-MOGUL sera condamnée en principal soient augmentées des intérêts compensatoires depuis la date du 3 octobre 2005 jusqu'à la date du jugement à intervenir et soient augmentées des intérêts moratoires et judiciaires tant sur le principal que sur les intérêts compensatoires ainsi produits depuis la date de ce jugement à intervenir jusqu'à complet paiement. Il faut manifestement lire « arrêt à intervenir », à savoir l'arrêt que nous prononçons ce jour, au lieu de « jugement à intervenir », puisqu'il n'y a plus de jugement à intervenir en la cause.

Il formule ainsi une demande de capitalisation qui ne porte que sur les intérêts produits depuis la date du présent arrêt.

Les conditions auxquelles la capitalisation d'intérêts peut avoir lieu sont posées par l'article 1154 du Code civil. Il est notamment requis qu'il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière. Cette condition fait actuellement défaut en l'espèce, les intérêts dont la capitalisation est demandée étant les intérêts dus depuis le jour du prononcé du présent arrêt.

La demande de capitalisation des intérêts est, à ce jour, non fondée.

3. La demande reconventionnelle

Monsieur D ne doit pas payer d'indemnité de rupture à FEDERAL-MOGUL.

En effet, Monsieur L n'est pas l'auteur de la rupture du contrat de travail.



4. Les dépens

FEDERAL-MOGUL doit payer 11.078,12 euros à Monsieur D [redacted] à titre de dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

4.1. Les dépens de la première instance

Étant donné que Monsieur D [redacted] aurait dû obtenir gain de cause en première instance, pour l'essentiel, les dépens de la première instance sont mis à charge de FEDERAL-MOGUL.

Ils comprennent les frais de citation (149,50 euros) et l'indemnité de procédure.

Comme il a déjà été exposé, les articles 2 à 12 de la loi du 21 avril 2007 sont applicables aux affaires en cours au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, le 1^{er} janvier 2008. Les affaires en cours sont les affaires qui, dans l'instance concernée, étaient encore à trancher au moment de l'entrée en vigueur de la loi¹⁵. Il s'ensuit qu'en degré d'appel, l'indemnité de procédure déterminée en application de la nouvelle loi ne peut être allouée pour une procédure de première instance régie par l'ancienne loi¹⁶.

Le montant de l'indemnité de procédure de première instance est donc, conformément à la loi en vigueur à la date du prononcé du jugement, de 218,64 euros.

4.2. Les dépens de l'instance d'appel

Monsieur L [redacted] ayant obtenu gain de cause pour l'essentiel en appel, les dépens d'appel sont mis à charge de FEDERAL-MOGUL.

Les dépens consistent en les frais de requête d'appel, non contestés (186 euros) et l'indemnité de procédure d'appel.

En vertu de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire, le montant de base de l'indemnité de procédure, compte tenu du montant de la demande, est de 12.000 euros, son montant minimum est de 1.200 euros et son montant maximum est de 24.000 euros.

La cour du travail prend en considération, d'une part, la surévaluation manifeste du montant de sa demande par Monsieur L [redacted] et, d'autre part, la complexité particulière

¹⁵ Cass., 15 septembre 2014, RG n° C130017N.

¹⁶ *Ibidem*.



de la cause en appel, qui a nécessité de mener le procès devant deux cours du travail. Compte tenu de ces éléments, le montant de 10.000 euros demandé par Monsieur D à titre d'indemnité de procédure d'appel est raisonnable.

4.3. Les dépens de cassation

La Cour de cassation a réservé les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond.

Monsieur D chiffre les dépens de cassation à 523,98 euros, sans être contesté.

Il y a lieu de faire droit à sa demande.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

**POUR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare la citation après renvoi recevable ;

Déclare l'appel de Monsieur D contre le jugement du tribunal du travail d'Arlon du 9 mars 2007 recevable et en grande partie fondé ; réforme ce jugement, sauf en ce qu'il a déclaré les demandes recevables, la demande de dommage moral non fondée et la demande tendant à la reprise d'objets personnels et à la production de documents devenue sans objet ;

Dit pour droit que FEDERAL-MOGUL a mis fin irrégulièrement au contrat de travail de Monsieur C le 3 octobre 2005 ;

Condamne FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D les sommes brutes suivantes, dont FEDERAL-MOGUL déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes :

- **208.079,40 euros brut à titre d'indemnité de rupture,**
 - **53.700 euros brut à titre d'indemnités en application de la convention Bougies,**
- majorées des intérêts calculés aux taux légaux successifs du 3 octobre 2005 au 15 octobre 2013 et du 21 novembre 2014 à la date du parfait paiement ;**



Déboute Monsieur F de sa demande d'indemnité de rupture dans la mesure où son montant excède 208.079,40 euros brut ;

Condamne FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour frais de défense de première instance, majorés des intérêts calculés aux taux légaux successifs de la date du prononcé du présent arrêt à la date du parfait paiement ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande de dommages et intérêts moraux recevable, mais non fondée ;

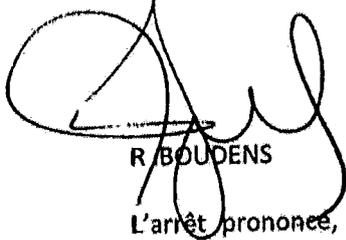
Déclare la demande reconventionnelle recevable, mais non fondée ; en déboute FEDERAL-MOGUL ;

Condamne FEDERAL-MOGUL à payer à Monsieur D les dépens liquidés comme suit jusqu'à présent :

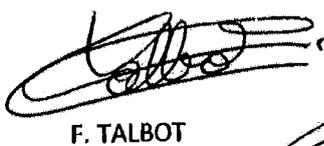
- 149,50 euros à titre de frais de citation
- 218,64 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance
- 186 euros à titre de frais de requête d'appel
- 10.000 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel
- 523,48 euros à titre de dépens de cassation.

Ainsi arrêté par :

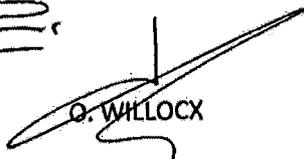
F. BOUQUELLE, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
F. TALBOT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de R. BOUDENS, greffier,



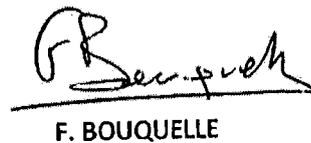
R. BOUDENS



F. TALBOT



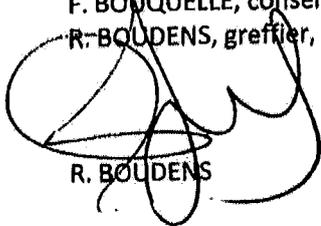
O. WILLOCX



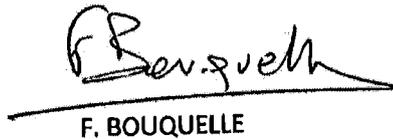
F. BOUQUELLE

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 février 2017, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseiller,
R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS



F. BOUQUELLE

