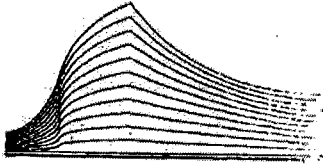


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Numéro du répertoire
2017 / 1870
Date du prononcé
14 juillet 2017
Numéro du rôle
2015/AB/403

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre - audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000900215-0001-0016-01-01-1



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

En cause de :

SIKA, S.A.,

dont le siège social est établi à 1140 BRUXELLES, rue Pierre Dupont, 167,
partie appelante,
représentée par Maître DEVOS Kurt, avocat à 8500 KORTRIJK,

contre :

GI

partie intimée,
représentée par Maître CRABEELS Erwin, avocat à 1200 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

SIKA commercialise, en Belgique, des matériaux pour la construction et l'industrie. Elle fait partie d'un groupe international.

Monsieur Jean-Michel GI a été engagé par SIKA à partir du 2 janvier 1992 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de conseiller technico-commercial. Sa fonction a évolué au cours de sa carrière de la façon qui sera détaillée ci-après.

La société a connu une réorganisation en janvier 2013, annoncée à partir de septembre 2012.

Le 21 janvier 2013, le conseil de monsieur Jean-Michel GI a adressé à SIKA une lettre recommandée par laquelle il a contesté les modifications contractuelles imposées, selon lui, à son client, et a mis SIKA en demeure soit, de mettre fin au contrat de travail, soit, de réintégrer monsieur GI dans l'ensemble de ses prérogatives contractuelles.



Par un courriel du 1^{er} février 2013, la direction de SIKA a répondu qu'elle estimait que le contrat de travail de monsieur G était exécuté correctement.

Par une lettre recommandée du 4 février 2013, monsieur Jean-Michel G a constaté l'acte équipollent à rupture, selon lui commis par SIKA.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Jean-Michel G a demandé au tribunal du travail de Bruxelles par citation du 8 mars 2013, la condamnation de SIKA :

- au paiement d'un montant de 241.498,00 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement d'un montant de 60.374,50 € à titre d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaire ;
- au paiement d'un montant de 5.000,00 € à titre d'indemnité pour violation de la convention collective de travail n° 82 ;
- au paiement d'un montant de 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération ;

Monsieur Jean-Michel G a demandé que SIKA soit condamnée à lui délivrer un certificat de chômage C4 et les fiches de paie relatives aux droits dont il sollicite la reconnaissance.

Il a également demandé que SIKA soit condamnée aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure qu'il a liquidée à la somme de 7.700,00 €.

Par un jugement du 17 février 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a condamné SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G :

- 221.371,33 euros brut à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires,
- 2.500 euros net à titre de réparation d'un préjudice moral distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture, à majorer des intérêts,
- 1.800 euros net à titre de réparation du préjudice subi pour violation de la convention collective de travail n° 82, à majorer des intérêts,
- 6.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Le tribunal a également condamné SIKA à délivrer à monsieur Jean-Michel G un nouveau certificat de chômage C4 et une fiche de paie conformément aux droits reconnus par le jugement.



Le tribunal a débouté monsieur Jean-Michel G. du surplus de sa demande.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

SIKA demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17 février 2015 et de déclarer les demandes de monsieur Jean-Michel G. non fondées.

Elle demande la condamnation de monsieur Jean-Michel G. aux dépens des deux instances, soit 6.000 euros par instance.

L'appel incident

Monsieur Jean-Michel G. demande à la cour du travail de dire l'appel de SIKA non fondé et en conséquence :

- confirmer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles 17 février 2015 en ce qu'il :

- o dit pour droit que Monsieur Jean-Michel G., à raison, invoqué dans le chef de SIKA un acte équipollent à rupture suite à la modification unilatérale par SIKA d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- o condamne la SA SIKA à payer 1.800 EUR à titre de réparation du préjudice subi pour la violation de la convention collective de travail n°82 ;
- o condamne SIKA à fournir de nouveaux documents sociaux de sortie à Monsieur Jean-Michel G. ;

- réformer le jugement entrepris en ce qu'il condamne SIKA à payer :

- une indemnité compensatoire de préavis égale à 22 mois de rémunération, soit 221.371,33 EUR brut,
- 2.500 EUR à titre de réparation du préjudice moral distinct

et en conséquence condamner SIKA à payer :

- o une indemnité compensatoire de préavis égale à 24 mois de rémunération, soit 244.152,96 EUR brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires capitalisés ;
- o 61.038,24 EUR à titre d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaire capitalisés ;

- condamner SIKA aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 7.700 EUR pour chaque instance.



IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de SIKA a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 24 avril 2015.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Jean-Michel G. a déposé ses conclusions le 15 octobre 2015, le 13 mai 2016 et le 15 novembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

SIKA a déposé ses conclusions le 19 février 2016 et le 16 août 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 juin 2017, 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.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

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

SIKA 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 du contrat. Aucune des parties ne peut, en règle, modifier unilatéralement les conditions convenues, qu'elles soient essentielles ou accessoires¹.

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



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.

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 donnée⁵.

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 parties⁶. Ces préoccupations peuvent être prises en considération dans l'appréciation du caractère

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.

⁵ Cass., 16 septembre 2013, *J.T.T.*, p. 433.

⁶ 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.



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 parties⁷.

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 motif⁸.

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 travail⁹.

1.2. Application des principes en l'espèce

Les pièces auxquelles la cour du travail peut avoir égard permettent de retracer l'évolution de la carrière professionnelle de monsieur Jean-Michel G de la manière récapitulée ci-après. Il y a lieu de lire en parallèle d'une part les avenants au contrat de travail et les descriptifs de fonction, qui déterminent les tâches et responsabilités de monsieur Jean-Michel G et d'autre part les organigrammes qui fixent le périmètre d'activités à l'intérieur duquel la fonction est exercée. Ainsi :

- Monsieur Jean-Michel G a été engagé en 1992 en qualité de conseiller technico-commercial.
- À partir du 1^{er} janvier 1995, il s'est vu confier, complémentairement à cette fonction, la responsabilité du secteur Construction Sud. Cette modification de fonction a fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.
- Par un nouvel avenant au contrat de travail conclu le 1^{er} octobre 2001, monsieur Jean-Michel G a été promu à la fonction de Directeur Construction, avec la responsabilité du management de l'ensemble des activités commerciales et techniques de la société, y compris la production. Il a également été convenu qu'il rapportait directement au Directeur général.

⁷ C.trav. Bruxelles, 15 octobre 2014, *Chrt.D.S.*, 2015, p. 367.

⁸ Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85.

⁹ Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 493.



La description de fonction (job description) du 1^{er} octobre 2001 indique qu'il dirige toutes les activités commerciales, marketing, production et techniques des activités construction. En outre, il constitue, avec le Directeur général, le Comité de Direction de la société.

L'organigramme de février 2003 montre qu'à l'époque, en qualité de Directeur Construction, le périmètre de responsabilité de monsieur Jean-Michel G couvrait l'essentiel des activités de la société, à l'exception des fonctions de support (personnel, comptabilité, finances) et d'un petit département « vente industrie ».

- Entre 2001 et 2008, les services opérationnels de l'entreprise ont été réorganisés en 4 Business Units (BU) : BU Contractors (entrepreneurs), BU Industrie, BU Concrete (béton) et BU Distribution. Monsieur Jean-Michel G s'est vu confier la responsabilité de la BU Contractors qui était, au vu de l'organigramme de 2008, la plus développée.

Le descriptif de fonction signé par les deux parties en octobre 2011 entérine leur accord sur cette fonction. Ce descriptif fixe l'ensemble des tâches et responsabilités exercées par monsieur Jean-Michel G à l'intérieur de la BU Contractors. On observe ici une réduction du périmètre de responsabilité de monsieur Jean-Michel G dont sont soustraites les activités relevant de la BU Concrete et de la BU Distribution. Monsieur Jean-Michel G a marqué son accord sur cette modification de sa fonction.

Le descriptif de fonction d'octobre 2011 prévoit que monsieur Jean-Michel G a 14 personnes sous sa direction et qu'il est membre du Comité de direction de l'entreprise. L'organigramme du 1^{er} octobre 2011 indique, quant à lui, 20 personnes placées sur la direction de monsieur Jean-Michel G à cette époque.

- Le 27 août 2012, SIKA a annoncé que le département Roofing, qui faisait jusqu'alors partie de la BU Contractors dirigée par monsieur Jean-Michel G fonctionnerait désormais en-dehors de cette BU, sous la direction immédiate du Directeur général. Ce département ainsi que les 5 personnes qui y étaient affectées ont ainsi été retirés du périmètre de responsabilité de monsieur Jean-Michel G

Monsieur G a immédiatement demandé des explications quant à l'adaptation apportée à ses attributions. Il a fait part de son inquiétude quant à son avenir et à sa position au sein de la société.

En réponse à cette inquiétude, il a été question d'une nomination en tant que directeur général de la filiale portugaise du groupe. Ce projet a été abandonné à la



mi-septembre 2012 pour des raisons financières. Jusqu'à la rupture du contrat, SIKA a cependant continué à faire valoir la possibilité pour monsieur GI d'être un candidat sérieux pour des fonctions de directeur général au sein du groupe, quand il y aurait un poste vacant.

- À partir de septembre 2012, SIKA a diffusé certaines informations au sujet d'une prochaine réorganisation, qui remplacerait la structuration en Business Units par une nouvelle structure, basée sur les Target Markets (TM, c'est à dire marchés cibles). Sept marchés cibles (TM) ont été identifiés.

Le 12 décembre 2012, la direction générale de SIKA a annoncé à son personnel la nouvelle organisation adoptée à partir du 1^{er} janvier 2013 et a communiqué le nom des personnes chargées de diriger chacun des TM. Monsieur Jean-Michel GI a été désigné pour diriger le TM Waterproofing (étanchéité) et le TM Refurbishment (rénovation).

Par ailleurs, les deux techniciens formant le service technique ainsi que la Sales Support manager, qui faisaient jusqu'alors partie du BU Contractors et qui rapportaient à monsieur Jean-Michel GI ont été placés sous l'autorité directe du Directeur général.

Ces faits, établis par les pièces du dossier, doivent être appréciés à la lumière des principes qui ont été rappelés plus haut.

Il y a lieu d'observer, d'abord, que toutes les modifications de la fonction de monsieur Jean-Michel GI avant l'année 2012, avaient fait l'objet d'un accord écrit entre les parties, sous forme d'avenant au contrat de travail et/ou de descriptif de fonction (job description). La fonction de monsieur GI, c'est-à-dire les tâches et responsabilités qui lui étaient confiés à l'intérieur d'un périmètre de responsabilité défini, était donc en l'espèce une condition de travail ayant fait l'objet d'un accord entre les parties. Conformément aux principes déjà rappelés, spécialement l'article 1134 du Code civil, la fonction de monsieur Jean-Michel GI ne pouvait pas être modifiée unilatéralement par SIKA.

Le fait que jusqu'en 2011, les parties aient pris la peine d'établir des avenants au contrat de travail et/ou des descriptifs de fonction signés conjointement pour chaque modification de fonction indique qu'à leurs yeux, la fonction exercée par monsieur Jean-Michel GI constituait un élément essentiel de son contrat de travail.

En août 2012 et en décembre 2012, SIKA a modifié de façon importante la fonction de monsieur Jean-Michel GI.





responsable et qu'il dirigeait. En d'autres termes, une réduction quantitative et qualitative de sa fonction.

L'importance de la modification de fonction est telle qu'elle ne peut être justifiée par l'intérêt de l'entreprise au détriment de celui de monsieur Jean-Michel G. L'équilibre contractuel a été rompu par SIKA.

Le caractère unilatéral des modifications apportées à la fonction de monsieur Jean-Michel Gi en août et en décembre 2012 ressort des pièces du dossier, les décisions ayant été annoncées unilatéralement à monsieur Gi qui, en août, s'en est inquiété et, en décembre, s'y est formellement opposé.

Le fait que monsieur G n'a pas constaté un acte équipollent à rupture dans le chef de SIKA dès le mois d'août ne signifie pas qu'il ait accepté la modification de fonction qui lui a été imposée à ce moment. Le travailleur qui n'a pas, immédiatement, constaté un acte équipollent à rupture ou demandé en justice la résolution judiciaire du contrat de travail conserve le droit de contester la modification unilatérale de son contrat de travail par d'autres voies de droit¹⁰. Et ce pour autant qu'il n'ait pas accepté tacitement cette modification ou n'ait pas renoncé à s'en prévaloir, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La modification de fonction imposée à monsieur Jean-Michel Gi : était certaine, et non purement hypothétique.

Elle a été annoncée par SIKA à tout le personnel sans aucun conditionnel¹¹.

En réponse à la mise en demeure qui lui a été adressée par le conseil de monsieur Jean-Michel Gi, SIKA a fermement maintenu sa position selon laquelle elle exécutait correctement le contrat de travail¹². Elle n'avait donc nullement l'intention de revenir sur sa décision.

SIKA soutient enfin, à titre subsidiaire, que monsieur Jean-Michel Gi n'a pas réagi dans un délai raisonnable à la modification de sa fonction.

La chose est en effet discutable pour ce qui concerne la modification de fonction imposée par SIKA en août 2012. Encore qu'il faille observer que SIKA a conduit monsieur Jean-Michel

¹⁰ Cass., 24 juin 2013, *J.L.M.B.*, 2014, p. 114.

¹¹ Pièce 16 du dossier de monsieur Jean-Michel G

¹² Pièce 20 du dossier de monsieur Jean-Michel G



GI à patienter en lui faisant miroiter l'éventualité d'une promotion comme directeur général d'une filiale, et ce jusqu'à la veille de la rupture du contrat de travail. Soit.

En tout état de cause, monsieur Jean-Michel GI a réagi dans un délai raisonnable à la modification de fonction qui lui a été imposée en décembre 2012. Cette modification est d'une telle importance qu'elle suffit pour caractériser un acte équipollent à rupture.

C'est sans preuve que SIKA fait valoir que monsieur Jean-Michel GI était informé de cette modification dès le mois de septembre 2012. En effet, les documents produits devant la cour et relatifs à l'annonce de la réorganisation, remontant à septembre 2012, n'abordent en aucune façon la question de la répartition des responsabilités après la réorganisation. SIKA ne prouve pas non plus que monsieur GI a été informé des nouvelles fonctions qui lui seraient attribuées, et ce lors d'une réunion du 26 novembre 2012. Le seul élément de preuve avancé à l'appui de cette allégation est une attestation écrite peu crédible, car elle émane d'une personne fortement impliquée dans le groupe et qui ne présente, pour ce motif, pas de garantie suffisante d'impartialité (cette personne est actuellement directeur général d'une autre filiale).

Il apparaît, sur la base des pièces soumises à l'appréciation de la cour du travail, que monsieur Jean-Michel GI a été informé de la modification de sa fonction le 12 décembre 2012¹³.

Il a contesté cette modification par courrier de son avocat du 21 janvier 2013 et a constaté l'acte équipollent à rupture le 4 février 2013.

Compte tenu de la complexité de la situation et du temps nécessaire pour consulter un conseil et soumettre à son examen un dossier de pièces, le tout en période de vacances de fin d'année, le délai d'un mois et trois semaines qui s'est écoulé entre la notification de la modification unilatérale des fonctions de monsieur Jean-Michel GI et le constat d'acte équipollent à rupture est un délai raisonnable.

En conclusion, SIKA a modifié unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat de travail de monsieur Jean-Michel G, à savoir sa fonction.

Celui-ci a constaté l'acte équipollent à rupture dans un délai raisonnable.

C'est donc SIKA qui est l'auteur de la rupture du contrat de travail.

¹³ Pièce 16 de son dossier.



2. Les indemnités dues à monsieur Jean-Michel G

2.1. L'indemnité compensatoire de préavis

SIKA doit payer à monsieur Jean-Michel G une indemnité compensatoire de préavis de 221.371,33 euros brut.

La partie qui a mis fin au contrat de travail par un acte équipollent à rupture est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis a été justement apprécié par le tribunal du travail, dont la cour du travail fait sienne la motivation sur ce point.

2.2. L'indemnité pour rupture abusive

SIKA ne doit pas payer à monsieur Jean-Michel G d'indemnité pour rupture abusive.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

SIKA a rompu unilatéralement le contrat de travail qui la liait à monsieur Jean-Michel G 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 Jean-Michel G. En effet, l'indemnité de rupture répare de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite d'une rupture irrégulière du contrat de travail. Une indemnité ne peut être obtenue outre l'indemnité compensatoire de préavis qu'à condition que monsieur G démontre avoir subi un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail¹⁴.

¹⁴ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.



En ce qu'il fait valoir la perte brutale de son emploi et le stress que cette situation lui a causé, monsieur Jean-Michel G ne démontre pas l'existence d'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail.

Par ailleurs, monsieur Jean-Michel G n'établit pas que SIKA ait agi de manière malveillante à son égard. Si certaines allégations émises par SIKA dans le cadre de ses conclusions sont déplaisantes pour monsieur G, la cour relève qu'aucune publicité ne leur a été donnée et qu'en émettant ces allégations, SIKA a fait usage de son droit de se défendre en justice d'une manière non abusive.

Il n'y a dès lors pas lieu de condamner SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G des dommages et intérêts pour rupture abusive. Le jugement attaqué doit être réformé sur ce point.

Deuxièmement, la faute contractuelle commise par SIKA a obligé monsieur Jean-Michel G 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 Jean-Michel G, que ce soit au cours de la phase précontentieuse que dans le cadre du procès lui-même. Les frais d'avocat engagés par monsieur Jean-Michel G ont donc été rendus nécessaires par l'acte équipollent à rupture commis par SIKA, acte constitutif de faute contractuelle. Il s'agit d'un dommage distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi de monsieur Jean-Michel G.

Néanmoins, en vertu de l'article 1017, dernier alinéa, du Code judiciaire, 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. L'indemnité de procédure qui sera accordée à monsieur G est censée l'indemniser forfaitairement de ses frais de défense.

Dès lors, ce chef de demande ne peut être accueilli.

2.3. L'indemnité pour violation de la convention collective de travail n° 82

SIKA doit payer à monsieur Jean-Michel G 1.800 euros à titre d'indemnité.

Le tribunal du travail a fort bien expliqué pour quels motifs cette indemnité est due. Le fait, avancé par SIKA, que monsieur Jean-Michel G ait retrouvé un emploi n'est pas pertinent pour la dispenser de se conformer à ses obligations.

Le jugement attaqué est confirmé sur ce point.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

**Dit que la S.A. SIKA a mis fin irrégulièrement au contrat de travail de monsieur Jean-Michel G
a 4 février 2013 ;**

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la S.A. SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G la somme brute de 221.371,33 euros à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis le 4 février 2013, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la S.A. SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G la somme nette de 1.800 euros à titre de réparation du préjudice subi pour violation de la convention collective de travail n° 82, à augmenter des intérêts de retard depuis le 4 février 2013 ;

Condamne en outre la S.A. SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G les intérêts, calculés au taux légal, sur les intérêts de retard dus sur l'indemnité de rupture et sur l'indemnité pour violation de la convention collective de travail n° 82, ces intérêts étant capitalisés au 15 novembre 2016 ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la S.A. SIKA à délivrer à monsieur Jean-Michel G un nouveau certificat de chômage C4 et une fiche de paie conformes aux droits reconnus à monsieur Jean-Michel G par ce jugement ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné la S.A. SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G 2.500 euros à titre de réparation d'un préjudice moral ;

Déboute monsieur Jean-Michel G du surplus de sa demande ;

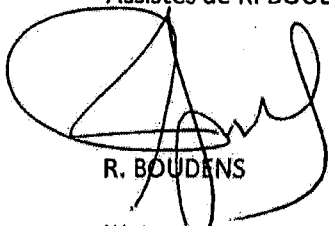
Confirme le jugement attaqué quant aux dépens de la première instance ;

Condamne la S.A. SIKA à payer à monsieur Jean-Michel G, après répartition et compensation, 6.000 euros à titre de solde des dépens de l'instance d'appel.



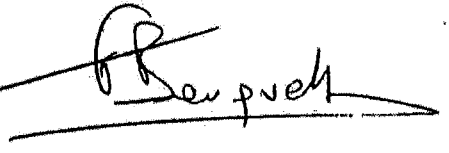
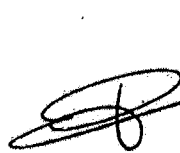
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
C. PYNAERT, conseiller social au titre d'employé, (*)
Assistés de R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS

C. PYNAERT(*)

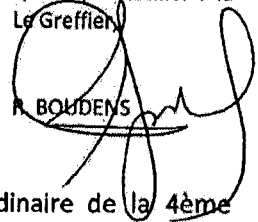


P. WOUTERS

F. BOUQUELLE

(*) Monsieur C. PEYNAERT, Conseiller social à titre d'employé, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

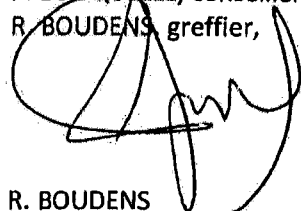
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseiller à la Cour du Travail, et Monsieur P. WOUTERS, Conseiller social à titre d'employeur.



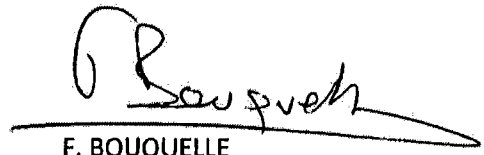
R. BOUDENS

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **14 juillet 2017**, où étaient présents :

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



R. BOUDENS



F. BOUQUELLE

