



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 7 janvier 2021
Numéro du rôle 2019/AB/680
Décision dont appel 18/1555/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contestation employé / ouvrier

Arrêt contradictoire

Réouverture des débats : procédure écrite

Monsieur M. G.,

partie appelante,

représentée par Maître MICHIELSEN Sylviane, avocate à 1050 BRUXELLES, Franklin Roosevelt 186

contre

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM SA, BCE 0402.667.982, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Boulevard de la Plaine 21,

partie intimée,

représentée par Maître ROBERT Frédéric, avocat à 1150 BRUXELLES, avenue de Tervuren 412, boîte 15

★

★ ★

I. LES FAITS

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM vend des véhicules et exploite également des ateliers de réparation et de carrosserie.

Monsieur M. G. a été engagé à partir du 29 septembre 1997 par la SA Anciens Ets Berg en qualité de carrossier pour un travail essentiellement manuel, selon le contrat de travail de l'époque.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a repris les activités de la SA Anciens Ets Berg. À partir du 1^{er} janvier 2010, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a notifié à monsieur M. G. qu'il exercerait sa fonction de carrossier sur le site de « Brussels » (à savoir le siège d'exploitation situé au Boulevard de la Plaine).

Le rapport de l'entretien annuel d'évaluation 2010-2011, signé par monsieur M. G. et sa hiérarchie en janvier 2011, indique qu'il a pris en charge depuis juillet 2010 des tâches complémentaires à son métier d'origine, qui s'apparentent au Responsable Production dans le cadre de l'atelier carrosserie. Ce rapport indique également qu'il a dû se positionner comme le « chef naturel » des compagnons se trouvant en carrosserie et qu'il seconde le Chef d'Atelier.

À partir de janvier 2012, monsieur M. G. a signalé lors de chaque entretien annuel d'évaluation qu'il souhaitait « changer de statut et passer employé ». Sa hiérarchie n'a pas marqué son accord.

Monsieur M. G. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 20 septembre 2016.

Le 16 janvier 2017, monsieur M. G. a demandé par écrit à la direction de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à quelle fonction il serait affecté à son retour de maladie, tout en rappelant sa demande d'être transféré dans la catégorie des employés. La direction lui a répondu que sa situation serait examinée au moment de sa reprise du travail en fonction des prescriptions du « médecin du secrétariat de protection externe » (entendez le conseiller en prévention-médecin du travail).

Le 27 février 2017, monsieur M. G. a fait état de sa crainte d'être « remis à l'atelier » et a mis RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM en demeure de régulariser son statut en lui attribuant la catégorie « employé » depuis son entrée en fonction.

La direction lui a répondu, par une lettre du 20 mars 2017, que sa tâche consistait principalement en des petits travaux manuels de carrosserie liés aux litiges garantie et qu'accessoirement, il devait effectuer les tâches administratives liées à ces petits travaux manuels. Elle a fait part de son intention de faire appel au médecin du travail afin de déterminer le poste qui lui permettrait un retour au travail et signalé qu'à ce jour, un poste de préparateur-metteur en main était vacant.

Monsieur M. G. a réitéré sa mise en demeure par une lettre du 11 avril 2017. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a répété sa propre position.

Le 16 août 2017, monsieur M. G. s'est présenté au travail. Par décision du directeur général, il a été affecté à la carrosserie « conformément aux termes de son contrat ». Il a quitté le travail immédiatement et a remis un certificat médical d'incapacité de travail.

Le 21 août 2017, le conseil de monsieur M. G. a constaté par écrit un acte équipollent à rupture dans le chef de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, consistant en sa rétrogradation à des fonctions exclusivement manuelles au département carrosserie.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

La demande principale

Monsieur M. G. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles

«

- *de dire pour droit qu'il était dans les liens d'un contrat de travail d'employé à dater du 1^{er} janvier 2010,*

- *et par conséquent, de condamner la s.a. Renault Retail Group Belgium à lui payer, sous réserves de minoration ou de majoration en cours d'instance :*

- *à titre principal,*

- *1 € provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances, 61.193,10 € bruts provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *18.857,93 € bruts provisionnel à titre d'indemnité liée au crédit-temps,*
- *3.000,00 € à titre de réparation pour absence d'outplacement,*
- *5.000,00 € à titre de dommage moral pour licenciement sanction,*

montants à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité, le 21 août 2017;

- *à titre subsidiaire,*

- *1€ provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances,*
- *61.193,10 € bruts provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *12.003,26 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*
- *3.000,00 € à titre de réparation pour absence d'outplacement,*
- *5.000,00 € à titre de dommage moral pour licenciement sanction,*
- *montants à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité, le 21 août 2017 ;*

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire, nonobstant tout recours et sans caution, sont également demandés. »

La demande reconventionnelle

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, à titre reconventionnel,

- *à titre principal, de condamner Monsieur M. G. à lui payer 8.687,75 €, à augmenter des intérêts compensatoires à dater du dépôt des conclusions et des intérêts moratoires à dater du prononcé du jugement, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *à titre subsidiaire, si par impossible, le tribunal requalifiait le contrat de travail d'ouvrier de Monsieur M. G. en contrat de travail d'employé, de condamner celui-ci à lui payer un montant fixé provisoirement à 23.044,05 €, à augmenter des intérêts compensatoires à dater du dépôt des conclusions et des intérêts moratoires à dater du prononcé du jugement, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.*

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire, nonobstant tout recours (sans caution) à l'exclusion du cantonnement sont également demandés. »

Le jugement

Par un jugement du 4 juin 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, a décidé ce qui suit :

“Statuant contradictoirement,

Dit la demande principale de Monsieur M. G. non fondée et en déboute celui-ci,

Dit la demande reconventionnelle de la s.a. Renault Retail Group Belgium fondée dans la mesure ci-après,

Condamne Monsieur M. G. à payer à la s.a. Renault Retail Group Belgium 8.687,75 €, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 8 avril 2019, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Délaisse à Monsieur M. G. ses propres dépens et le condamne aux dépens de s.a. Renault Retail Group Belgium, liquidés à une indemnité de procédure de 3.600,00€. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel

Monsieur M. G. demande à la cour du travail

«

Avant dire droit :

condamner la partie intimée, conformément à l'article 877 du Code judiciaire à produire les documents suivants :

– les évaluations d'au moins trois carrossiers (signées par les deux parties) pour les années 2013-2014 et 2015-2016

- la feuille de pointage (format similaire à la pièce 14) d'au moins trois carrossiers pour les années 2015 et 2016

Autoriser Monsieur M. G. à prouver par témoins sur pied des articles 915 et suivants du code judiciaire que l'employeur était conscient de son statut d'employé et que ce statut a été discuté et reconnu en présence de délégués syndicaux ;

Et pour ce faire, convoquer :

- J. D.,

- B. D.,

A titre principal

Réformer le jugement a quo, et par conséquent :

Déclarer la demande originale fondée et condamner la partie intimée à payer à Monsieur M. G. :

– 1 EUR provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances

– 61.193,10 EUR bruts provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis

– 18.857,93 EUR bruts provisionnel à titre d'indemnité liée au crédit-temps

– 3.530,37 EUR à titre de réparation pour absence d'outplacement

–5.000 EUR à titre de dommage moral pour licenciement sanction. montants

à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité, le 21 août 2017 ;

Condamner la partie intimée à délivrer les documents sociaux ad hoc, et délivrer un nouveau C4 avec un motif de chômage corrigé, dans les 30 jours de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard;

Condamner l'intimée aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité des deux procédures.

A titre subsidiaire

– Réformer le jugement a quo, et par conséquent : Déclarer la demande originaire fondée et condamner la partie intimée à payer à Monsieur M. G.:

–1 EUR provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances

–61.193,10 EUR bruts provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis

–12.003,26 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

–3.530,37 EUR à titre de réparation pour absence d'outplacement

–5.000 EUR à titre de dommage moral pour licenciement sanction.

montants à majorer des intérêts depuis leur date d'exigibilité, le 21 août 2017;

Délivrer les documents sociaux ad hoc, et délivrer un nouveau C4 avec un motif de chômage corrigé, dans les 30 jours de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard;

Condamner l'intimée aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité des deux procédures.

Sur la demande reconventionnelle

Déclarer la demande reconventionnelle originale recevable mais non fondée,

En débouter la partie intimée. »

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM demande à la cour du travail :

« De déclarer l'appel principal non fondé;

Et par voie de conséquence :

De confirmer le jugement du jugement de la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, prononcé le 4 juin 2019 et

par conséquent, à titre principal, de condamner Monsieur M. G. à payer à Renault Retail Belgium un montant à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 8687,75 € à augmenter des intérêts compensatoires à dater du dépôt des présentes conclusions et des intérêts moratoires à dater du prononcé du jugement ;

A titre subsidiaire, si par impossible, la Cour de céans requalifiait le contrat de travail d'ouvrier de Monsieur M. G. en contrat de travail d'employé de condamner Monsieur M. G. à payer à Renault Retail Belgium un montant à titre d'indemnité compensatoire de préavis fixé provisoirement à 23.044,05 € à augmenter des intérêts compensatoires à dater du dépôt des présentes conclusions et des intérêts moratoires à dater du prononcé du jugement,.

D'ordonner la capitalisation des intérêts à la date du dépôt des conclusions des présentes conclusions ;

De condamner Monsieur M. G. aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances qui s'élèvent respectivement à 3.600 € et 3.600 €. »

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur M. G. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 11 septembre 2019.

L'appel 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 octobre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a déposé ses conclusions le 8 janvier 2020, le 31 juillet 2020 et ses conclusions de synthèse le 15 octobre 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur M. G. a déposé ses conclusions le 5 juin 2020, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 15 septembre 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 novembre 2019 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. Monsieur M. G. avait la qualité d'ouvrier

1.

Conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur est un employé si son travail est de nature principalement intellectuelle ; il est un ouvrier si son travail est de nature principalement manuelle.

Ce critère de distinction doit être appliqué eu égard au travail réellement accompli par le travailleur. La qualification donnée au contrat de travail écrit et les mentions indiquées par l'employeur sur les feuilles de paie ne sont pas déterminantes et le travailleur peut revendiquer, *a posteriori*, la qualité d'employé s'il prouve qu'il accomplissait un travail principalement intellectuel¹.

Lorsque les tâches à caractère manuel et à caractère intellectuel sont mêlées, c'est l'élément prépondérant ou essentiel de la fonction qui emporte la qualité d'employé ou d'ouvrier, même si ce n'est pas à cette tâche que le travailleur consacre la majorité de son temps².

2.

Conformément aux dispositions du Code judiciaire et du Code civil, celui qui veut faire valoir une prétention en justice supporte la charge de la preuve des faits ou des actes juridiques qui la fondent.

Dans le cadre du débat judiciaire, chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue. Dans le cadre de l'obligation à collaborer à l'administration de la preuve, le juge peut ordonner à toute partie de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

Ensuite, si le juge conserve un doute après avoir examiné toutes les preuves ainsi produites, c'est la partie qui supporte la charge de la preuve qui échoue dans le procès.

¹ Cass., 10 mars 1980, *J.T.T.*, 1982, p. 122.

² Cass., 7 novembre 1988, *Arr. Cass.*, 1988, p. 269

En l'occurrence, il incombe à monsieur M. G. d'établir qu'il accomplit, au service de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, un travail principalement intellectuel. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM doit collaborer à l'administration de la preuve en produisant les éléments de preuve en sa possession. Si après examen de l'ensemble des éléments produits, la cour n'est pas convaincue que monsieur M. G. accomplit un travail principalement intellectuel au service de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, sa demande sera rejetée.

4.

Le contrat de travail, les feuilles de paie et les rapports annuels d'évaluation indiquent que monsieur M. G. a été engagé en tant qu'ouvrier et qu'il a été considéré comme tel par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM depuis lors. Il demande cependant la qualité d'employé depuis janvier 2012.

Il faut examiner si dans les faits, monsieur M. G. exécutait un travail principalement manuel ou principalement intellectuel.

Les pièces les plus probantes soumises à l'appréciation de la cour sont les rapports annuels d'évaluation ; ces pièces sont assez claires et signées par les deux parties. Il en ressort que :

- le « métier d'origine » de monsieur M. G. est carrossier ;
- depuis juillet 2010, monsieur M. G. a pris en charge des tâches complémentaires à son métier d'origine, qui s'apparentent au Responsable Production dans le cadre de l'atelier carrosserie ; il a dû se positionner comme le « chef naturel » des compagnons se trouvant en carrosserie et il seconde le Chef d'Atelier ;
- quant aux « compétences métier » évaluées, les rapports indiquent que monsieur M. G. maîtrise l'aspect technique ;
- en janvier 2014, il a été indiqué qu'il « sait allier la technique et l'administratif » mais que « la part du productif doit augmenter par rapport à l'administratif » (70 %) ; il s'en déduit que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM voulait que la « part du productif », c'est-à-dire le travail sur les véhicules, atteigne 70 % ; cette mention n'indique pas que le travail administratif atteignait 70 %, au contraire ;
- l'évaluation de l'année suivante n'est pas produite ;
- en mars 2015, le rapport annuel d'évaluation a détaillé les « compétences métier » évaluées ; il s'agit exclusivement de tâches manuelles : intervention de réparation, entretien, maintenance sur les véhicules, contrôles complémentaires et essais, mise en peinture, entretien outillage et poste de travail, tri des déchets, rangement et propreté, utilisation des équipements de sécurité.

Ces rapports d'évaluation permettent de conclure que le cœur de la fonction de monsieur M. G. consistait en des tâches techniques de carrosserie, c'est-à-dire un travail manuel. Les tâches administratives (p. ex. devis d'expertise, commande de pièces) et l'assistance donnée au Chef d'Atelier (p. ex. planification et suivi des travaux) étaient, selon ces documents,

accessoires à cette fonction principale. Apparaissent également comme accessoires à la fonction principale de carrossier, les contacts avec les clients et les sous-traitants.

Les pièces produites par monsieur M. G. ne convainquent pas la cour du caractère principal de ses tâches intellectuelles. Ainsi :

- les courriels produits sont des informations ou des instructions reçues par monsieur M. G., mais il ne produit aucun mail ou autre document qu'il aurait lui-même rédigé ;
- le port d'une chemise blanche n'établit pas le caractère principal des tâches autres que manuelles ; monsieur M. G. reconnaît d'ailleurs qu'il effectuait des travaux manuels de carrosserie, qu'il qualifie d'accessoires, et n'explique pas dans quelle tenue il les accomplissait ; ceci affaiblit considérablement la prétendue évidence selon laquelle le port de la chemise blanche serait incompatible avec l'exécution de travaux de carrosserie ;
- les attestations produites font état de l'exécution de tâches intellectuelles, ce qui n'est pas contesté ; elles ne démontrent pas leur caractère principal ;
- les relevés de pointage, produits par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à la demande de monsieur M. G., sont interprétés en des sens divergents par les parties et aucun élément ne permet à la cour de privilégier l'une ou l'autre interprétation ; le terme « employés » a pu être utilisé comme un terme générique visant les travailleurs ;
- les factures internes, produites par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à la demande de monsieur M. G., et tout aussi difficiles à interpréter, ne permettent pas davantage de prouver le caractère prépondérant des tâches intellectuelles dans le chef de monsieur M. G.

En définitive, les rapports annuels d'évaluation permettent de conclure que monsieur M. G. exerçait le métier de carrossier à titre principal et accomplissait des tâches complémentaires à caractère intellectuel ; le dossier n'établit pas que ces tâches intellectuelles étaient prépondérantes.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a collaboré à l'administration de la preuve en déposant de nombreuses pièces à la demande de monsieur M. G. (factures internes et ordres de réparation).

Il n'y a pas lieu d'ordonner la mesure de production de documents demandée par monsieur M. G., car elle porte sur des éléments non pertinents pour trancher le litige. Il n'est pas contesté que monsieur M. G. effectuait d'autres tâches que celles de carrossier, la contestation porte sur le caractère principal ou accessoire de ces tâches. Les évaluations et les feuilles de pointage de membres du personnel exerçant la fonction de carrossier ne sont pas susceptibles d'éclairer la cour sur ce point. Quant à la prétendue reconnaissance verbale, par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, du statut d'employé, elle serait, à supposer qu'elle soit démontrée, sans effet dès lors que la loi est impérative. Les parties ne peuvent pas y déroger au cours de l'exécution du contrat de travail.

5.

En conclusion, monsieur M. G., sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas que l'élément prépondérant ou essentiel de sa fonction était de nature intellectuelle.

Sa demande de requalifier son contrat de travail d'ouvrier en contrat de travail n'est pas fondée.

Sa demande d'arriérés de pécules de vacances, qui repose sur le statut d'employé, n'est pas fondée.

2. Le contrat de travail a été rompu par un acte équipollent à rupture de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM

1.

En vertu de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil, les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

L'article 20, 1^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

Ces dispositions interdisent à une partie au contrat de travail, en l'occurrence l'employeur, de modifier unilatéralement les conditions de travail convenues.

Le congé qui met fin au contrat de travail peut être donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. 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. Il appartient à l'autre partie d'en poser 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.

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 ; Cass., 7 mai 2007, *J.T.T.*, p. 336.

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.

C'est à la partie qui a constaté la rupture du contrat de travail qu'il incombe de prouver la modification unilatérale et importante des conditions du contrat de travail ainsi que le caractère essentiel des conditions de travail modifiées⁶.

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.

2.

En l'espèce, le 20 mars 2017, en réponse à la crainte exprimée par monsieur M. G. d'être « remis à l'atelier » au retour de sa longue période d'incapacité de travail, c'est-à-dire affecté à des tâches exclusivement manuelles, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM lui a d'une part indiqué son intention de faire appel au médecin du travail afin de déterminer le poste qui lui permettrait un retour au travail, et d'autre part signalé qu'à ce jour, un poste de préparateur-metteur en main était vacant. La direction a de cette manière fait savoir qu'elle envisageait d'affecter monsieur M. G. à un poste exclusivement manuel, même si elle a laissé planer une certaine incertitude liée à l'avis du médecin du travail.

L'incertitude a pris fin le 16 août 2017, lorsque monsieur M. G. s'est présenté pour reprendre le travail. Il a été affecté à la carrosserie « conformément aux termes de son contrat ». Il n'a plus été question de tâches administratives. La fonction assignée était exclusivement celle de carrossier.

Or, avant sa longue incapacité de travail, la fonction de monsieur M. G. était double : il exerçait principalement la fonction de carrossier et accessoirement des fonctions administratives et d'assistant du chef d'atelier.

Cette double fonction constituait un élément essentiel des conditions de travail de monsieur M. G. Les rapports d'évaluation montrent bien l'importance que les deux parties attachaient à ces deux catégories de tâches. Il n'est pas contradictoire de décider que les tâches intellectuelles confiées à monsieur M. G. avaient un caractère accessoire à sa fonction principale de carrossier et que ces tâches revêtaient néanmoins aux yeux des deux parties une importance certaine, de telle sorte que la double fonction de monsieur M. G. constituait un élément essentiel du contrat de travail. Une modification touchant l'un des deux volets de cette double fonction atteint un élément essentiel du contrat.

La modification apportée à cette double fonction à son retour d'incapacité de travail était importante, puisque tout le volet administratif et d'assistance au chef d'atelier a été supprimé.

⁶ Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a ainsi modifié unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat, à savoir la fonction de monsieur M. G.

C'est à juste titre que monsieur M. G. a constaté que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM avait, ce faisant, posé un acte équipollent à rupture et, ainsi, irrégulièrement mis fin à son contrat de travail.

3. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM doit payer à monsieur M. G. une indemnité compensatoire de préavis

Lorsqu'un acte équipollent à rupture est constaté à bon droit, 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 travail⁷.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à monsieur M. G. Les parties n'ayant pas calculé l'indemnité compensatoire de préavis revenant à monsieur M. G. en qualité d'ouvrier, il y a lieu de rouvrir les débats par écrit à ce sujet.

La demande reconventionnelle par laquelle RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM demande la condamnation de monsieur M. G. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée non fondée, RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM étant responsable de la rupture du contrat de travail.

4. Monsieur M. G. n'a pas droit à une réparation pour absence d'outplacement

Monsieur M. G. demande le bénéfice du reclassement professionnel régi par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés (...), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

En vertu des articles 11/1 et 11/3 de cette loi, le travailleur licencié moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou l'indemnité compensatoire de préavis correspondante a droit à un reclassement professionnel, sauf s'il a été licencié pour motif grave.

⁷ Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 493.

Le préavis auquel monsieur M. G. aurait pu prétendre vu sa carrière en qualité d'ouvrier n'atteint pas le seuil de 30 semaines. Il ne bénéficie dès lors pas du droit au reclassement professionnel organisé par ces dispositions légales.

La demande n'est pas fondée.

5. Monsieur M. G. n'a pas droit à une indemnité pour licenciement en période de crédit-temps

Il n'est pas contesté que monsieur M. G. bénéficiait, au moment de la rupture de son contrat de travail, d'une réduction des prestations de travail d'un cinquième dans le cadre du crédit-temps.

La convention collective de travail n° 103 instaurant un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein de Conseil national du travail le 27 juin 2012, dispose que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps (article 21, § 2).

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin en raison de la décision de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM de modifier unilatéralement et de manière importante la fonction de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM. Cette décision est sans lien avec la réduction de ses prestations de travail dans le cadre du crédit-temps.

La demande d'indemnité pour ce motif n'est pas fondée.

6. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM doit payer à monsieur M. G. une indemnité de 10 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement a introduit en droit belge le droit, pour le travailleur qui est licencié, d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3).

La même convention collective sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable. Il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (article 8).

Cette convention collective s'applique en cas d'acte équipollent à rupture commis par l'employeur, puisque ce comportement équivaut à un licenciement⁸.

En l'espèce, l'acte qui équivaut à un licenciement est la modification unilatérale et importante de la fonction de monsieur M. G., concrètement la suppression de la partie intellectuelle de cette fonction.

RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM n'a pas communiqué les motifs de cette modification. Ni monsieur M. G., ni la cour ne sont en mesure de vérifier si cette modification a un lien avec l'aptitude ou la conduite de monsieur M. G., est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et aurait été décidée par un employeur normal et raisonnable.

Dès lors, le licenciement (implicite) doit être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective.

L'article 9 dispose qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, la cour du travail fixe l'indemnité due par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à monsieur M. G. à 10 semaines de rémunération.

Il appartient aux parties de calculer le montant dû dans le cadre de la réouverture des débats par écrit. La cour tranchera une éventuelle contestation, le cas échéant.

7. Monsieur M. G. n'a pas droit à une indemnité pour abus de droit

Monsieur M. G. réclame l'indemnisation des fautes ou abus de droit qu'il reproche à RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM. Conformément à l'article 1382 du Code civil, il doit démontrer la faute commise par RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, un dommage distinct des préjudices déjà indemnisés et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le refus de RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM de « régulariser » le statut de monsieur M. G. ne constitue pas une faute, car monsieur M. G. ne démontre pas pouvoir prétendre au statut d'employé.

⁸ W VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag", *R.D.S.*, 2015/4, p. 653 et s., n° 59, 70 et 103.

La suppression unilatérale d'une partie de la fonction de monsieur M. G. lors de la reprise du travail le 16 août 2017 constitue une faute qui a eu pour effet de mettre fin au contrat de travail. Le préjudice causé par cette faute est doublement indemnisé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis destinée à réparer le préjudice lié à la cessation du contrat de travail et par l'octroi de l'indemnité destinée à réparer le caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Monsieur M. G. ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct, non couvert par cette double indemnisation.

La demande d'indemnité pour abus de droit n'est pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a décidé que monsieur M. G. avait la qualité d'ouvrier dans sa relation de travail avec RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ;

Dit pour droit que RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM a rompu irrégulièrement le contrat de travail par un acte équipollent à rupture ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur M. G. de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis et de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Statuant à nouveau sur ces chefs de demande, les déclare fondés dans leur principe et réserve à statuer sur le montant des indemnités ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné monsieur M. G. à payer une indemnité compensatoire de préavis à RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ; statuant à nouveau sur la demande reconventionnelle, déclare cette demande non fondée et en déboute RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM ;

Condamne RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM à délivrer à monsieur M. G. les documents sociaux, en ce compris un nouveau formulaire C4, conformes au dispositif du présent arrêt ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré non fondés et a débouté monsieur M. G. des chefs de demande suivants :

- **arriérés de pécules de vacances**
- **indemnité liée au crédit-temps**
- **réparation pour l'absence d'outplacement**
- **indemnité pour abus de droit (« dommage moral pour licenciement sanction »);**

Prononce la réouverture des débats par écrit pour permettre aux parties de conclure sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ; dit qu'elles s'échangeront et lui remettront leurs conclusions à ce sujet au plus tard aux dates suivantes :

- **monsieur M. G. : le 8 février 2021**
- **RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM : le 15 mars 2021 ;**

Dit que la cause sera prise en délibéré le 16 mars 2021 ;

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

A. LANGHENDRIES,

R. PARDON

M. POWIS DE TENBOSSCHE,

P. WOUTERS,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 janvier 2021 où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, premier président faisant fonction, désigné pour le prononcé par l'ordonnance du 7 janvier 2021 (art 782 bis C.J.) qui a constaté l'empêchement légitime de Madame la présidente de chambre de prononcer l'arrêt.

Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

M. DALLEMAGNE,