N° d'ordre 157

| Numéro du répertoire | Expédition |
|---|---|
| 2015 / | Délivrée à<br>Pour la partie<br><br>le<br>€<br>JGR |
| Date du prononcé<br>16 mars 2015 | |
| Numéro du rôle<br>2014/AL/122 | |
| En cause de :<br>BELFIUS ASSURANCES S.A<br>C/<br>L/ | |

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Quinzième chambre

# Arrêt

Contrat de travail – acte équipollent à rupture – délai raisonnable pour réagir

COVER 01-00000127492-0001-0018-01-01-1

**EN CAUSE :**

**La S.A. BELFIUS ASSURANCES**, dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES, Avenue Galilée, 5,
partie appelante au principal, intimée sur incident,
ayant comparu par Maître Renaud DETHY qui se substitue à Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Frère Orban, 25

**CONTRE :**

**Madame Laurence l**
partie intimée au principal, appelante sur incident,
ayant comparu par Maître Sarah MERODIO qui se substitue à Maître MERODIO Manuel, avocat à 4020 LIEGE, Bld Emile de Laveleye, 64

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 février 2015, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 14 janvier 2014 par le tribunal du travail de Liège, 9ème chambre (R.G. : RG 410.360);

- la requête de l'appelante reçue au greffe de la Cour de céans et notifiée dans le délai légal à l'intimée;

- les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues à ce greffe le 28 novembre 2014 avec son dossier et celles de la partie intimée y reçues le 30 janvier 2015;

- le dossier déposé par la partie intimée à l'audience du 19 février 2015 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens ;

## I.- ANTECEDENTS PERTINENTS

L'appelante est active dans le secteur des assurances/banques.

Elle produit dans son dossier des pièces un règlement interne quant au calcul de la rémunération variable de ses employés qui serait affiché sur son Intranet et qui précise :

« *Comment détermine-t-on le niveau de la rémunération variable ?*
*Le niveau de la rémunération variable est déterminé par :*

- *le montant du budget à affecter qui dépend du niveau de réalisation des objectifs de l'entreprise (ROE)*
- *évaluation des objectifs annuels* »

Par contrat de travail du 18.10.2005, l'appelante a engagé l'intimée à partir du 24.10.2005 en qualité d'employée. Elle exerçait la fonction de « Consultante Organisation et Entreprise » (O&E).

L'article 4 du contrat prévoit, outre une rémunération fixe, une prime de fin d'année et un simple et double pécule de vacance, une voiture de société, ..., une rémunération variable « *sous forme d'un bonus calculé en fonction de la réalisation des objectifs définis de commun accord. Les critères qui détermineront la réalisation des objectifs sont les suivants : contribution à la réalisation du Business Plan (volume, qualité, marge), actions individuelles et contributions générale aux résultats du groupe. Le bonus est plafonné à 25 % du salaire annuel calculé en multipliant par 12 le salaire barémique de base.* »

Le contrat de l'intimée de ne fait aucune référence au règlement interne.

Selon l'appelante, le calcul prévu dans ce règlement interne n'a pas « dû être appliqué » à l'intimée avant 2011.

En 2011, l'appelante a subi la crise économique et financière du secteur bancaire.

Le 13.12.2011, l'appelante envoie par erreur un mail à tous les employés, dont l'intimée, selon lequel :

« *Le comité de direction à pris les décisions suivantes :*

- *(...)*
- *que les cadres et employés ne recevront que la rémunération variable comme prévu dans la convention collective de travail.*

*(...)* »

En mars 2012, l'appelante verse à l'Intimée (comme aux autres employés dans la même situation) la rémunération variable pour l'année 2011 qui est de 20 % inférieure aux calculs de l'Intimée se basant sur son contrat. Le calcul de l'employeur correspond aux indications du règlement intérieur. Une fiche de paie est établie le 18.3.2012 reprenant la rémunération variable payée.

Le 27.3.2012, les délégations syndicales ont rencontré la direction de l'appelante concernant la rémunération variable. Le texte rédigé par un délégué syndical (E.M.) à l'issue de la rencontre et transmis le lendemain aux employés concernés indique :

*« Chers collègues,*

*Mardi 27 mars, les délégations syndicales ont rencontré la direction concernant la rémunération variable des Business Partners et Development Partners, des O&O Consultants & Directeurs des relations et des Sales Coaches. La raison était la modification unilatérale des contrats existants par l'employeur.*

*Durant cette réunion, le contexte et l'explication historique ont été longuement exposés et tous les arguments ont été mis sur la table.*

*La délégation syndicale des travailleurs a surtout insisté pour arriver par voie de conciliation à une solution à la fois pour le futur et pour la problématique actuelle.*

*La direction a promis d'organiser cette conciliation et va donc commencer les négociations avec les collègues concernés pour arriver à un accord pour l'avenir et à une solution pour le problème en question.*

*Nous voulons donner toutes les chances à cette conciliation mais continuons à suivre cela de près. »*

L'appelante qualifiera ce compte rendu de position unilatérale des représentants du personnel et contestera que les négociations aient porté sur autre chose que sur le paiement de la rémunération variable pour les années à venir et sur l'entérinement des règles déjà existantes en pratique (cfr sa lettre du 20.8.2012)

Le 27.3.2012 à 21:52 heures, l'intimée écrit à l'Executive Manager Human ressources de l'appelante, le sieur V que :

*« Bonjour Monsieur V.*

*J'ai reçu ce jour ma rémunération variable pour l'année 2011.*

*Je suis surprise par le montant qui ne correspond pas au calcul des autres années.*

*Pourriez-vous me donner une explication sur la façon dont ce montant a été calculé.*

*Un grand merci pour votre collaboration. »*

Selon l'appelante, elle a alors invité l'intimée à une réunion avec Monsieur S. durant laquelle il avait été rappelé les règles applicables et la manière dont son bonus avait été calculé. L'intéressée n'avait, alors, plus posé de question ni émis de remarque à ce sujet.

L'intimée contestera que cette réunion ait eu lieu.

Il n'est pas contesté que l'intimée commandera le 25.5.2012 une nouvelle voiture de société.

Le 27.6.2012, un sieur L, délégué syndical, écrit aux employés :

*« Chers collègues,*

*Aujourd'hui j'ai eu une réunion avec la direction concernant notre salaire variable. Je pense qu'on a atteint un compromis « honorable ». Ce n'es pas super, mais c'est le mieux que nous pouvions atteindre. C'est un accord de principe. Les modalités seront inscrites dans un texte. Je veux présenter l'accord et demander à approuver.*

*Voici le compromis :*

- *L'accord de 2004 sera la base de la nouvelle accord (quelques clarifications et améliorations seront inscrites). Ca veut dire :*

*° pour les BP et DP il y a un budget collectif. Le budget sera 25 % des salaires réelles.*
*° Pour les consultants O&O on utilise le salaire individuel. Le salaire variable est maximum 25 % du salaire annuel.*
*° En surplus il y a le salaire de vacances (15,67%)*
*° 25 % sera versé dans l'assurance groupe.*
*° Si un collaborateur quitte l'entreprise ou change de fonction il y a un salaire variable proportionnel.*

- *Dans l'accord il est indiqué que **dans des cas exceptionnels le salaire variable peut être réduit avec 20 % maximum.***

*° les cas exceptionnels et critères sont définis dans l'accord.*
*° Ca nous donne la sureté qu'une réduction éventuelle sera maximum 20 %*

- *Le budget de notre voiture de société sera augmenté avec 40 EUR/mois. La direction s'engage pour enquêter si notre 'thuisvergoeding » peut être indexé. Si ce n'est pas possible, notre budget de voiture sera augmenté avec 50 EUR/mois.*

*Ces accords seront inscrits dans un CAO.*

*Voulez-vous me répondre si vous êtes d'accord avec ce compromis ou pas ?* » (orthographe maintenu)

Dans un mail du 2.7.2012 qui doit être une réponse à une correspondance antérieure mais qui n'est pas produite, l'intimée écrit à différents collègues :

*« Bonjour,*

*Je pense également que bien peu de pistes ont été envisagées afin de régler nos problèmes. Cette proposition ne répond pas du tout à mes attentes.*

*Concernant la rémunération variable, cette proposition est bien vaste ... quel sera la formule exacte utilisée ???*

*L'augmentation du budget voiture n'est pas du tout un avantage étant donné la nouvelle législation 2012 et l'avantage en nature que l'on nous retient !*

*De plus, je viens de commander une nouvelle voiture, ce qui ne me ferait bénéficier de cette soit disant augmentation dans 4 ans !!!*

*Je ne suis donc pas d'accord avec cette proposition. »*

Par lettre du 14.8.2012 à l'appelante, l'intimée constate que l'appelante avait mis fin de manière unilatérale à leurs relations de travail pour n'avoir versé le 27.3.2012 que 80 % de la rémunération variable à laquelle elle estime avoir droit. Elle continue comme suit :

*« Aucune information ne nous ayant été donné à ce sujet, j'ai d'abord cru à une erreur de calcul. J'ai alors immédiatement adressé un émail à Mr V, lequel est resté sans suite, afin de demander des explications sur la façon dont la rémunération avait été calculée.*

*Par la suite, j'ai appris que cette situation touchait tous mes collègues et que les délégations syndicales allaient négocier avec la direction afin de trouver rapidement un accord concernant la rémunération variable reçue en 2012 et celle à percevoir à l'avenir.*

*Ayant l'espoir de voir ces négociations aboutir favorablement, j'ai continué à prester au sein de (l'appelante).*

*Cependant, j'ai récemment appris qu'un compromis très peu satisfaisant avait été atteint au cours d'une réunion rassemblant syndicats et direction le 27 juin dernier et qu'une autre consultation était prévue fin septembre, laquelle a peu de chances d'aboutir à un meilleur résultat étant donné que la direction campe sur ses positions et que les organisations syndicales ne semblent pas vouloir remettre en question le compromis intervenu.*

*Dans ce contexte, il me paraît désormais acquis que la rémunération variable prévue par mon contrat de travail a été diminuée de manière irrévocable de 20 % tant pour l'année 2012 que pour l'avenir.*

*(...)*

*Étant donné que vous avez modifié de manière unilatérale ma rémunération, laquelle est indéniable un élément essentiel du contrat, et que je ne peux accepter ces nouvelles conditions de travail, je constate que vous avez accompli un acte équipollent à rupture.*

*(...) »*

L'appelante, en la personne du sieur V, y répond le 20.8.2012 :

« *(...)*

*Comme vous le savez; l'année 2011 a été une année particulièrement difficile pour l'entreprise, ce qui explique le montant de votre rémunération variable.*

*Ceci vous a par ailleurs été expliqué par Monsieur V, suite à votre email du 27.3.2012. Après cette conversation, nous n'avons plus eu de questions additionnelles de votre part.*

*Nous sommes donc surpris d'apprendre, presque cinq mois plus tard, que vous considérez le calcul de votre rémunération variable pour l'année 2011 comme un licenciement par l'entreprise !*

*Vous prétendez avoir attendu le résultat des négociations avec les syndicats sur la nouvelle structure de rémunération variable. Il était toutefois précisé dès le début que ces négociations porteraient seulement sur le paiement de la rémunération variable pour les années à venir et sur l'entérinement des règles déjà existantes en pratique (dont le fait que les résultats de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul), et non sur les paiements effectués dans le passé.*

*(...)* »

Dans sa réponse du 21.8.2012, le conseil de l'intimée maintient le constat de sa cliente selon lequel sa rémunération variable a été réduite unilatéralement cette année. Il poursuit :

« *Par ailleurs, vous indiquez que ma cliente n'a plus formulé de question additionnelles suite à son entretien avec Mr V et vous étonnez qu'elle ne réagisse que 5 mois plus tard.*

*En réalité, ses collègues et elle même ont chargé les délégations syndicales de négocier un compromis, raison pour laquelle elle ne s'est plus exprimée à titre personnel durant plusieurs semaines. Contrairement à ce que vous affirmez, les négociations ont toujours concerné la rémunération variable perçue en 2012 ainsi que celle à percevoir à l'avenir, tel que cela ressort des correspondances, documents et rapports de réunion transmis par les délégués syndicaux.*

*Par la suite, (l'intimée) a informé Monsieur V, entre autres, qu'elle n'était à titre personnel pas d'accord avec la proposition à laquelle direction et syndicats ont abouti.*

*Il est donc faux d'affirmer qu'elle n'a pas réagi avant sa lettre du 14 août dernier.*

*(...)* »

Le formulaire C4 du 27.8.2012 indique que l'intimée avait quitté volontairement son emploi.

Il n'est pas contesté que une nouvelle réunion entre direction et syndicats a eu lieu en septembre 2012.

Parmi tous les employés concernés, il n'y a qu'une autre personne qui a constaté un acte équipollent à rupture.

Par requête déposée le 22.10.2012, l'intimée réclame à l'appelante :

- 53.851,68 € à titre d'indemnité de rupture,
- 2.213,57 € à titre de complément de rémunération variable pour l'année 2011,
- 7.497,94 € à titre de rémunération variable pour l'année 2012.

à majorer des intérêts.

- La délivrance d'un formulaire C4 corrigé.

Par voie de conclusions, l'appelante introduit une demande reconventionnelle tendant au paiement d' 1 € provisionnel à titre d'indemnité de démission ainsi que 886,08 € à titre de dépassement d'un budget « leasing ) véhicule de société. »

Le 14.11.2012, est conclue une « Convention collective de travail relative à l'introduction d'un système de salaire variable pour les Consultants O&E et les Gestionnaires des Relations O&E des services extérieurs au sein de (l'appelante) » qui est entrée en vigueur le même jour et qui adopte, en fait, le règlement interne sur la rémunération variable.

Cette CCT prévoit entre autres:

« *Objet*

*Les modalités d'octroi de la rémunération variable n'étant pas intégralement fixés par écrit, des confusions sont à ce jour possibles.*

*Par la présente Convention collective de travail, les parties signataires entendent confirmer sans ambiguïté aucune les modalités d'octroi d'une rémunération variable aux collaborateurs visés par la mesure.*

*Simultanément, les parties signataires prennent acte des modalités de calcul de la rémunération variable précédemment applicables au sein de (l'appelante) en particulier, les modalités de calcul de l'enveloppe de rémunération variable récompensant les prestations de 2011 et payée en mars 2012) et confirment à ce sujet renoncer à toute à toute contestation en fait ou en droit à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente CCT.*

*(...)*

*Chapitre 3 – Conditions et modalités d'octroi de la rémunération variable*

*Article 6*

*§1 – Le collaborateur mentionné à l'article 1* (soit les collaborateurs liés à l'appelante par un contrat de travail à durée indéterminé et exerçant notamment la fonction de Consultant O&E – note de la cour) *fait partie du groupe auquel est accordé la*

*rémunération variable, pour autant qu'il ait exercé la fonction de Consultant O&E et Gestionnaire des relations O&E durant l'année de référence et*

- *(...)*
- *qu'il n'ait quitté l'entreprise de sa propre initiative (démission) durant l'année de référence* (soit l'année civile qui précède l'année du paiement selon l'article 1 de la CCT, note de la cour)
- *(...)* »

## II.- LE JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 14.1.2014, les premiers juges ont dit les actions recevables et partiellement fondées.

L'appelante a été condamnée à payer à l'intimée :

- 39.348,50 € à titre d'indemnité de rupture,
- 2.213,57 € à titre de complément de rémunération variable pour l'année 2011,
- 1 € à titre de rémunération variable pour l'année 2012.

à majorer des intérêts.

L'intimée a été déboutée de sa demande tendant à la délivrance d'un formulaire C4 corrigé.

L'intimée a été condamnée à payer à l'appelante la somme nette de 886,08 € et a été déboutée de sa demande d'indemnité de démission.

Il a été réservé de statuer pour le surplus.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

## III.- LES APPELS

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 5.3.2014, explicitée par voie de conclusions, l'appelante demande à la cour de réformer le jugement critiqué en :

A titre principal

- déclarant l'ensemble des demandes originaires de l'intimée non fondées
- condamnant l'intimée au paiement d'1 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts à dater du 14.8.2012.

A titre subsidiaire

- retenant la simple inexécution fautive de l'appelante et en la condamnant de ce fait au paiement de 2.213,57 € au titre de solde de bonus 2011
- condamnant l'intimée au paiement d'1 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts à dater du 14.8.2012.

A tire tout à fait subsidiaire

- en condamnant l'appelante au paiement d'une indemnité de 6 mois de préavis à hauteur de 38.883,50 €.

L'intimée forme appel incident par voie de conclusions et demande à la cour de réformer partiellement le jugement critiqué, en condamnant l'appelante

- 53.851,68 € à titre d'indemnité de rupture,
- 2.560,36 € à titre de complément de rémunération variable pour l'année 2011,
- 8.972,62 € à titre de rémunération variable pour l'année 2012.

à majorer des intérêts.

## IV.- RECEVABILITÉ DES APPELS

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

Par l'effet dévolutif de l'appel, la cour est saisi de l'ensemble du litige.

## V.- APPRECIATION

Les parties sont en contestation de faits sur deux points :

1. L(in)existence d'un entretien après le mail de l'intimée du 27.3.2012 entre elle et l'Executive Manager Human ressources de l'appelante, le sieur V, au sujet du calcul de la rémunération variable qui venait d'être payée

Le mail en question est libellé comme suit :

*« Bonjour Monsieur V.*
*J'ai reçu ce jour ma rémunération variable pour l'année 2011.*
*Je suis surprise par le montant qui ne correspond pas au calcul des autres années.*
*Pourriez-vous me donner une explication sur la façon dont ce montant a été calculé.*
*Un grand merci pour votre collaboration. »*

Dans sa lettre constatant l'acte équipollent à rupture du 14.8.2012, l'intimée écrit :

« *Aucune information ne nous ayant été donné à ce sujet, j'ai d'abord cru à une erreur de calcul. J'ai alors immédiatement adressé un émail à Mr V, lequel est resté sans suite, afin de demander des explications sur la façon dont la rémunération avait été calculée.* »

Dans sa lettre de réponse du 20.8.2012, le sieur V lui répond :

« *Comme vous le savez, l'année 2011 a été une année particulièrement difficile pour l'entreprise, ce qui explique le montant de votre rémunération variable.*

*Ceci vous a par ailleurs été expliqué par Monsieur V, suite à votre émail du 27.3.2012. Après cette conversation, nous n'avons plus eu de questions additionnelles de votre part.* »

Dans sa réponse du 21.8.2012, le conseil de l'intimée écrit :

« « *Par ailleurs, vous indiquez que ma cliente n'a plus formulé de question additionnelles suite à son entretien avec Mr V et vous étonnez qu'elle ne réagisse que 5 mois plus tard.*

*En réalité, ses collègues et elle même ont chargé les délégations syndicales de négocier un compromis, raison pour laquelle elle s'est **plus** exprimée à titre personnel durant plusieurs semaines.* » (soulignement par la cour)

La cour déduit de cette dernière lettre qu'il y a bien eu un entretien entre l'intimée et le sieur V et que ce dernier a répondu aux questions posées par l'intimée.

2. Est-ce que la rémunération variable 2011 faisait partie (version de l'intimée) ou non (version de l'appelante) des négociations entre les syndicats et l'appelante

Le conseil de l'appelante affirme sans équivoque dans sa lettre du 20.8.2012 que : « *Il était toutefois précisé dès le début que ces négociations porteraient seulement sur le paiement de la rémunération variable pour les années à venir et sur l'entérinement des règles déjà existantes en pratique (dont le fait que les résultats de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul), et non sur les paiements effectués dans le passé.* »

L'intimée, qui a la charge de la preuve, et qui prétend dans sa lettre du 21.8.2012 que la réalité de sa version « *ressort des correspondances, documents et rapports de réunion transmis par les délégués syndicaux* » ne produit comme seule pièce qu'un

message interne du syndicat selon lequel « *La délégation syndicale des travailleurs a surtout insisté pour arriver par voie de conciliation à une solution à la fois pour le futur et pour la problématique actuelle.*

*La direction a promis d'organiser cette conciliation et va donc commencer les négociations avec les collègues concernés pour arriver à un accord pour l'avenir et à une solution pour le problème en question.* »

En tout cas, dans son mail du 27.6.2012, le sieur L, délégué syndical, ne présente après la réunion qu'il venait d'avoir « *avec la direction concernant notre salaire variable* » qu'un compromis qui n'a trait qu'à la seule situation à l'avenir. La rémunération variable 2011 n'est donc pas mentionnée.

Dans son mail du 2.7.2012, l'intimée réagissant au compromis proposé ne critique pas l'absence dans ce compromis de mention de la rémunération variable 2011 quand elle écrit à différents collègues :

« *Bonjour,*

*Je pense également que bien peu de pistes ont été envisagées afin de régler nos problèmes. Cette proposition ne répond pas du tout à mes attentes.*

*Concernant la rémunération variable, cette proposition est bien vaste ... quel sera la formule exacte utilisée ???*

*L'augmentation du budget voiture n'est pas du tout un avantage étant donné la nouvelle législation 2012 et l'avantage en nature que l'on nous retient !*

*De plus, je viens de commander une nouvelle voiture, ce qui ne me ferait bénéficier de cette soit disant augmentation dans 4 ans !!!*

*Je ne suis donc pas d'accord avec cette proposition.* »

La cour en déduit que, alors que déjà avant il n'est pas prouvé que ce salaire 2011 faisait partie des négociations, tout au moins à partir du 27.6.2012, l'intimée savait que la rémunération variable 2011 était définitivement réduite par l'appelante à 80 % et ne faisait plus partie de négociations.

---

## L'acte équipollent à rupture

### a) Les principes

La théorie de « l'acte équipollent à rupture » est une construction jurisprudentielle qui trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil (Cass., 20 déc. 1993, *Chron. D.S.*, 1994, p. 105 et *J.T.T.*, 1994, p. 347 ; Cass., 29 févr. 1988, *Chron. D.S.*, 1988, p. 204 ; Cass., 11 sept. 1989, *J.T.T.*, 1989, p.404).

L'acte équipollent à rupture peut être défini comme « l'acte par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention » (Wantiez, C., « Vers la fin de l'acte équipollent à rupture », *J.T.T.*, 1990, sous note 25, p. 333 ; Dear, L., « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous les secteurs*, Liège, Anthémis, 2008, p. 166)

La modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail équivaut à la rupture de ce contrat. Cette rupture est tacite et résulte de la violation par l'une des parties des éléments à défaut desquels l'autre partie n'aurait pas conclu le contrat de travail. La cause de la rupture tacite est la violation de l'article 1134 du Code civil et la sanction de cette violation consiste dans le paiement de l'indemnité de rupture visée à l'article 39, §1er de la loi sur les contrats de travail.

L'élément essentiel est celui à défaut duquel l'une ou l'autre partie n'aurait pas accepté la conclusion du contrat de travail, notamment la rémunération, les fonctions et les responsabilités, le lieu et l'horaire de travail, en respectant cependant le *ius variandi* de l'employeur, c'est-à-dire son droit d'autorité sur le travailleur et son pouvoir d'agencer l'entreprise aux exigences économiques du monde du travail.

Une modification moins importante d'un élément essentiel ou une modification importante d'un élément non essentiel ne met pas, en soi un terme au contrat de travail. (CLAEYS & ENGELS, *La rupture du contrat de travail : Chronique de jurisprudence 2002-2005*, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2006, p.191 et svt).

Le professeur F Kéfer rappelle (dans le Guide social permanent, Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre VI – La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture, 280 et références y citées) que « le travailleur dispose d'un délai de réflexion pour prendre position. On ne peut déduire de l'absence de protestation immédiate et de la poursuite pendant un certain temps de l'exécution du contrat modifié unilatéralement, que la travailleur aurait accepté les nouvelles conditions et renoncer à se prévaloir de la rupture du contrat. A plusieurs reprises, la Cour de cassation a précisé que ce n'est que lorsqu'il a poursuivi ses prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude au sujet de la conclusion éventuelle d'un nouveau contrat qu'il ne peut plus invoquer la rupture dans le chef de l'employeur. (Cass. 27.4.1977, JTT, 1978, p.107 ; Cass., 28.6.1982, J.T.T. 1983, p 221 ; Cass., 7.1.1980, J.T.T. 1981, p 19).

Ce délai doit permettre au travailleur de mesurer l'incidence des modifications, d'apprécier si elles sont constitutives de rupture, ce qui nécessite qu'elles aient été mises en œuvre pendant un certain temps. Ce délai doit également lui permettre d'évaluer les risques d'une rupture face à ses possibilités de reclassement.

La durée de ce délai relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. »

Le travailleur confronté à une modification unilatérale de son contrat de travail peut attendre, pour constater la rupture contractuelle imputable à l'employeur, d'avoir examiné si les faits reprochés à l'employeur constituent une rupture irrégulière ou à partir de quel moment ils le deviennent (C.trav. Bruxelles, 27.11.1979, R.W., 1979-1980, 2115), mais pas plus longtemps (C.T., Anvers, 10.11.2003, Chron.D.S., 2005, 37).

Si le travailleur poursuit l'exécution au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude, tout en formulant des réserves ou des protestations, les tribunaux peuvent – et c'est généralement ce qu'ils font – en déduire une renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur : on ne peut en même temps exécuter un contrat et prétendre qu'il est rompu (F.Kéfer ,Guide social permanent, Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre VI – La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture, 2320 et les nombreuses références y citées)

La cour de céans a jugé que le délai raisonnable pour invoquer la rupture est dépassé plus de six mois après le changement du calcul de rémunération lorsque le travailleur était au courant des modifications à la suite d'une simulation réalisée par l'employeur, a reçu des fiches de paie reprenant le nouveau mode de calcul et a perçu une rémunération conforme à ces fiches de paie (C.T. Liège, 18.10.2007, JTT., 2008, p.123).

Lorsque le travailleur dénonce à tort le contrat de travail parce que le juge décide ultérieurement que les conditions de l'acte équipollent à rupture ne sont pas réunies, il sera tenue de payer à l'employeur une indemnité de préavis.

**b) <u>En l'espèce</u>**

<u>Modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail</u>

Le contrat de travail de l'intimée prévoit un calcul de sa rémunération variable.

Ce calcul a été appliqué jusqu'en 2011.

En mars 2012, l'appelante a appliqué le calcul de la rémunération variable comme prévu dans un règlement interne, règlement qui peut être trouvé, selon l'appelante, sur son Intranet. Le contrat de travail ne comprend pas ce calcul et ne fait aucune référence quelconque à ce règlement. L'intimée conteste en avoir eu connaissance.

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que l'intimée aurait accepté ce règlement fut-ce de façon implicite ou qu'elle en aurait même eu connaissance.

En réduisant de 20 % la rémunération variable de l'intimée en mars 2012 sur base d'un règlement interne qui n'est nullement opposable à l'intimée, l'appelante a procédé à une modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail de l'intimée.

Le délai pour réagir

Une fiche de paie correspondant à la rémunération versée a été émise le 18.03.2012.

L'intimée a réagi par mail du 27.3.2012 en demandant des explications à l'appelante.

Comme dit ci devant, la cour tient pour établi qu'un entretien a alors eu lieu entre l'intimée et l'Executive Manager Human ressources de l'appelante, le sieur V, où ce dernier a expliqué la calcul effectué.

La cour retient ainsi qu'à la fin du mois de mars 2012 l'intimée était au courant en détail de la situation et de sa problématique. C'est donc à partir de ce moment qu'elle pouvait réfléchir sur sa réaction à adopter.

Si même il est douteux que la rémunération variable 2011 ait fait l'objet de négociations entre les délégations syndicales et l'appelante, la cour peut admettre que l'intimée s'est fiée à l'affirmation d'une déléguée syndicale que le contraire était le cas et que sur cette base elle ne voulait pas encore se positionner vis-à-vis de l'appelante. Néanmoins, elle avait le temps de réfléchir ce qu'elle allait faire au cas où le direction ne reviendrait pas sur sa décision.

Cependant, à partir du moment où le compromis élaboré par les syndicats et l'appelante était soumis à son approbation en date du 27.6.2012, il n'y avait plus de doute que les négociations ne portaient pas sur la rémunération variable 2011 et que la décision à ce sujet était définitive.

Il y a encore lieu de rappeler que l'intimée avait encore commandé une nouvelle voiture de société en mai 2015.

Dans tout ce contexte, la cour estime que l'intimée avait accepté les nouvelles conditions de travail et avait renoncé à invoquer l'acte équipollent à rupture.

C'est donc à tort et tardivement que l'intimée l'a encore constaté par lettre du 14.8.2012.

Surabondamment, même si on suivait le raisonnement de l'intimée, que durant les jours, voire les semaines qui ont suivi le 27.6.2012 elle n'avait pas invoqué l'acte équipollent à rupture car elle avait l'espoir légitime que, grâce à l'intervention des syndicats, l'appelante revienne sur sa position lors d'une réunion qui était fixée en septembre 2012 (pg 18 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel), il y aurait lieu de retenir que dans cas là, elle aurait constaté le 14.8.2012 l'acte équipollent à rupture prématurément c'est-à-dire à un moment où encore aucune décision n'avait été prise.

La cour du travail de Mons a jugé que le travailleur qui accorde un délai à son employeur pour régulariser une situation irrégulière ne peut, durant ce délai, invoquer la rupture irrégulière par l'employeur sur la base de cette faute (C.T. Mons, 14.2.1980, R.D.S., 1980,174)

## Les demandes

### a) L'indemnité de rupture

L'intimée ayant constaté à tort l'acte équipollent à rupture a elle-même rompu le contrat de travail.

Aucune indemnité de rupture ne lui est due par l'appelante mais c'est bien elle qui doit une indemnité de rupture à l'appelante.

L'action originaire de l'intimée n'est pas fondée.

L'action reconventionnelle de l'appelante tendant à une indemnité de démission est fondée dans son principe. La cour donne acte à l'appelante qu'elle demande à ce titre 1 € provisionnel.

La cour réserve à statuer pour le surplus de cette demande et renvoie l'affaire au rôle.

L'appel principal est fondé et l'appel incident n'est pas fondé.

b) **Solde de la rémunération variable 2011**

Comme indiqué plus haut, l'intimée a accepté les nouvelles conditions de travail et ainsi renoncé à invoquer un autre calcul de sa rémunération variable que celui appliqué par l'appelante.

L'action originaire n'est pas fondée et l'appel principal est fondé.

c) **Rémunération variable 2012**

Outre que le raisonnement qui précède sur la rémunération variable 2011 s'applique également au calcul de la rémunération 2012, il y lieu de tenir compte de la nouvelle « Convention collective de travail relative à l'introduction d'un système de salaire variable pour les Consultants O&E et les Gestionnaires des Relations O&E des services extérieurs au sein de (l'appelante) » du 14.11.2012 qui est entrée en vigueur le même jour et qui prévoit dans son article 6 § 1 notamment que le collaborateur lié à l'appelante par un contrat de travail à durée indéterminé et exerçant la fonction de Consultant O&E a droit à la rémunération variable pour autant qu'il n'ait quitté l'entreprise de sa propre initiative (démission) durant l'année civile qui précède l'année du paiement.

Cette CCT s'applique à l'intimée et prime sur son contrat de travail.

L'intimée ayant démissionné en date du 14.8.2012, n'a ainsi pas droit à la rémunération variable pour cette année.

L'action originaire n'est pas fondée.

L'appel principal est fondé et l'appel incident non fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

**LA COUR**, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

**Dit les appels recevables.**

**Dit l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé.**

**Dans la limite de sa saisine,**

**Réforme le jugement critiqué.**

**Dit les actions originaires de l'intimée non fondées, en déboute l'intimée.**

**Dit l'action reconventionnelle tendant à une condamnation de l'intimée à une indemnité de démission fondée pour 1 € provisionnel.**

Réserve à statuer pour le surplus, y compris les dépens.

Renvoie l'affaire au rôle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

Heiner BARTH, Président,
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause,
assistés de Monsieur Gino SUSIN, Greffier
lesquels signent ci-dessous
le Greffier, les Conseillers sociaux, le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 15e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Nouveau Palais de Justice, Extension Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE le **SEIZE MARS DEUX MILLE QUINZE** par le Président de la chambre assisté du greffier qui signent ci-dessous.
le Greffier, le Président,