



N° d'ordre 1408

Número du répertoire *
2015 / 1764
Date du prononcé
6 novembre 2015
Número du rôle
2014/AL/446
En cause de :
PROVIMI BELGIUM SA C/ G'

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège

Division Liège

sixième chambre

Arrêt

* CONTRAT DE TRAVAIL - acte équipollent à rupture - charge de la preuve.

Appel du Jugement du 12 mai 2014 de la 5^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division de Huy (R.G.n°12/881/A).

COVER 01-00000308936-0001-0023-02-01-1



EN CAUSE DE :

1. PROVIMI BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 4530 VILLERS-LE-BOUILLET, Rue de la Métallurgie, 16,
partie appelante,
comparaissant par Maître Geert JOOSTEN et Maître Miet JAME, avocats à 3580 BERINGEN, Paalsesteenweg 81

2. PROVIMI HOLDING BV, dont le siège social est établi à Veerlaan, 17-23 box 5063, 3008 AB Rotterdam, 3072 AN ROTTERDAM (Pays-Bas),
partie appelante,
comparaissant par Maître Geert JOOSTEN et Maître Miet JAME , avocats à 3580 BERINGEN, Paalsesteenweg 81

CONTRE :

Monsieur Paul G

partie intimée, comparaissant personnellement
assistée par Maître Laurence THYRION, avocat à 1300 WAVRE, chaussée de Louvain 43 bte 2

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Suite à la signification du jugement dont appel par exploit du 26 juin 2014, la requête d'appel a été déposée le 24 juillet 2014 au greffe de la cour. Régulier quant à la forme et au délai, l'appel doit être déclaré recevable.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

Sous réserve des développements qui seront exposés *infra*, l'objet du litige opposant les parties peut être ici très sommairement décrit comme suit pour en synthétiser d'emblée les enjeux essentiels.

- 1. Monsieur G** (ci-après : "l'intimé" ou "l'intéressé" ou encore "Monsieur G.") poursuit à charge de ses ex-employeurs, les sociétés **PROVIMI BELGIUM SA** et **PROVIMI HOLDING BV** (ci-après : "les appelantes", "l'employeur" ou "PROVIMI"), le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il soutient lui être due à hauteur d'un préavis convenable correspondant à 24 mois de rémunération, suite à la rupture de son contrat de travail le 4 juin 2012.



2. A la date de la rupture, Monsieur G., qui est ingénieur agronome, pouvait se prévaloir d'une ancienneté de 22 années au service de PROVIMI. Après une première partie de sa carrière effectuée de 1990 à 2007 en Belgique au sein de ces sociétés transnationales actives sur le marché mondial notamment dans le secteur de l'alimentation pour bétail, l'intéressé se trouvait affecté en Jordanie dans les liens d'une convention de détachement avenue en 2007 pour une durée de trois ans et renouvelée avec effet au 1^{er} janvier 2010 pour une durée "d'environ trois ans."
3. PROVIMI a entendu mettre fin à cette convention impliquant pour l'employeur, en vertu de son article 13, l'obligation de s'efforcer d'offrir à l'employé, au terme de son détachement, un emploi équivalent à celui qui était le sien avant la signature desdites conventions, en vertu du contrat de travail liant originairement les parties et dont l'exécution avait été partiellement suspendue durant le cours de son expatriation en Jordanie.
4. Des négociations en ce sens ont débuté entre parties dans le courant du mois d'octobre 2011 mais ont échoué 8 mois plus tard. Les parties s'opposent principalement sur le caractère d'équivalence, au sens dudit article 13, des différents postes de travail qui ont été proposés à l'intéressé, par rapport aux critères classiques de lieu du travail, de comparaison des fonctions et de hauteur de la rémunération.
5. Les appelantes considèrent qu'en ayant successivement écarté les différentes propositions qui lui ont été faites et refusé ensuite, comme elles le lui avaient pourtant enjoint, de revenir en Belgique à la fin de son détachement fixée au 1^{er} juin 2012, l'intimé a manifesté par là sa volonté de ne pas poursuivre l'exécution du contrat de travail liant les parties de sorte qu'il doit être considéré comme étant l'auteur de la rupture et doit être tenu au paiement à PROVIMI d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération, laquelle a fait l'objet d'une demande reconventionnelle introduite en instance.

Thèse que conteste l'intimé en soutenant que c'est son ex-employeur qui est responsable de la rupture des relations contractuelles en ayant rompu de façon prématurée la convention de détachement en cours sans lui proposer un poste équivalent aux fonctions qu'il occupait avant son détachement, alors que les appelantes s'y étaient pourtant expressément engagées.
6. Les premiers juges ayant fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de l'intéressé, les appelantes ont saisi la cour du litige opposant les parties.

Au centre des débats se trouve donc la notion d'acte équipollent à rupture invoquée par les appelantes pour entendre réformer le jugement dont appel.



III. LA CHRONOLOGIE DES FAITS – UNE SYNTHÈSE EN 10 POINTS.

Celle-ci a été minutieusement retracée par le Jugement dont appel, qui a reproduit de très larges extraits des correspondances que se sont échangées les parties durant leurs négociations et après la rupture de leurs relations. La cour les renverra donc à l'exposé très circonstancié des faits effectué par les premiers juges pour se borner ici à en reproduire les étapes essentielles.

1. Lorsque Monsieur G. est engagé le 1^{er} mai 1990 par la société PROTECTOR, aux droits de laquelle vient la première partie appelante, il est âgé de 26 ans et titulaire d'un curriculum vitae d'ingénieur agronome spécialisé en nutrition animale et gestion du bétail, doublé d'un diplôme en commerce et management obtenu à l'ICHEC, qu'il complètera par la suite par un diplôme de troisième cycle à l'Ecole de commerce de Solvay.

2. En 2003, il est promu General Manager du Centre de coordination de la Recherche et de la Technologie du Groupe PROVIMI à Bruxelles.

Cette fonction le place à la tête d'une équipe de 12 personnes et consiste à assurer la coordination des efforts de recherche entre la trentaine de sociétés du groupe ainsi que le transfert des technologies entre toutes ces entités.

Sans être contesté sur ce point par les parties appelantes, il décrit, pièces à l'appui, l'étendue de ses responsabilités comme suit :

- « la nutrition de toutes les espèces animales (volailles, porcs, ruminants, poissons, animaux de compagnie) ;
- les technologies de laboratoire du groupe et aussi le support chez des clients ;
- les contrôles/audits de qualité de toutes les sociétés du groupe ;
- le développement de contrats de technologies chez les plus gros clients ;
- les contacts avec les universités pour rester à la pointe de la recherche scientifique. »

Le vice-président de l'époque de la seconde partie appelante, Monsieur R.R., atteste de ce que l'intéressé recevait directement ses instructions de lui-même et aussi parfois, directement du président du groupe.¹

Comme on le verra ci-après, ce descriptif de fonctions constitue la base de comparaison avec les postes qui lui seront proposés dans le cadre des négociations ouvertes à l'occasion de la fin de son détachement en Jordanie.

¹ voir les pièces 6 à 16 de la sous-faîne 2 du dossier de la partie intimée; voir aussi les pièces 3 et 4 du dossier des appelantes.



3. C'est en date du 6 avril 2007 qu'est conclue la première convention de détachement prenant effet au 1^{er} mai 2007, par laquelle Monsieur G. est nommé Directeur général en Jordanie de PROVIMI JORDAN, société dont il n'est pas davantage contesté qu'alors qu'elle était en perte, l'intéressé l'a, en 5 ans, redressée au point d'en faire une des sociétés performantes du groupe.

Ce contrat d'expatriation, dont il a été dit plus haut qu'il a fait l'objet, le 1^{er} décembre 2009, d'un renouvellement pour une durée "d'environ" trois ans² prenant cours le 1^{er} janvier 2010, contient les dispositions suivantes qui constituent la base des obligations réciproques des parties.

3.1. « Article 1 Emploi »

1. « Le contrat de travail en vigueur depuis le 1^{er} mai 1990 entre l'employeur et l'employé reste en vigueur, étant entendu que pendant la durée de la convention de détachement décrite à l'article 2, §4, l'emploi sera entièrement régi par les dispositions de la présente convention de détachement. »

2. « Votre emploi permanent chez l'employeur et EBS, qui a commencé le 1^{er} mai 1990, continuera par cette nouvelle nomination sans interruption. »

3. « Au terme du détachement, les relations de travail entre l'employeur et l'employé seront de nouveau régies entièrement par le contrat de travail mentionné au paragraphe précédent, étant entendu que de nouveaux arrangements seront réalisés en ce qui concerne le poste qui sera alors occupé et toute modification des conditions d'emploi qui en résultera. »

4. « Si aucun poste approprié n'est disponible après le terme de la convention de détachement, le délai de préavis indiqué dans le contrat de travail susmentionné deviendra effectif à la date de fin de la convention de détachement. »

3.2. « Article 2 Détachement »

1. « L'employé est détaché auprès du Holding et le Holding à son tour détache l'employé à la date du 1^{er} mai 2007 auprès de PROVIMI Jordan (...) »

2. « Le poste occupé sera celui de General manager rendant compte au vice-président du Groupe du Holding responsable de la Jordanie. »

3. « Les principaux objectifs de ce poste sont de diriger la production, les opérations et les activités commerciales courantes dans le but d'atteindre les objectifs de la société »

² voir l'article 1 de la seconde convention de détachement, pièce 3 de la sous-farde 1 du dossier de l'intimé.



3.3. « Article 13 Fin du détachement »

« À la fin du détachement, le Holding s'efforcera d'offrir à l'employé un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son détachement. Voir également l'article 1, alinéa 2, de la présente convention. S'il n'existe pas de poste équivalent disponible pour l'employé, l'employeur engagera une procédure pour résilier le contrat de travail avec l'employé, dont le contrat est entré en vigueur comme indiqué à l'article 1, alinéa 1. »

4. Alors que cette seconde convention de détachement devait normalement prendre fin au terme d'une période d'environ trois ans, soit aux alentours de la fin de l'année 2012 ou du début de l'année 2013, les parties s'étant réservé sur ce point une certaine souplesse en utilisant le mot "environ" pour qualifier la durée de la prolongation de l'expatriation de l'intéressé en Jordanie, l'employeur a, dès le mois d'octobre 2011 – soit alors que la deuxième partie de la durée prévisible de prorogation du détachement venait à peine d'être entamée – souhaité engager les négociations en vue d'y mettre un terme.

Les principales étapes du déroulement des pourparlers entre parties en vue de la réaffectation de Monsieur G. dans un poste équivalent à celui qui était le sien avant son détachement peuvent être synthétisées comme suit, la cour renvoyant pour le surplus à l'exposé qui en a été fait par les premiers juges.

- 4.1. Le 7 novembre 2011, dans un mémorandum, Monsieur Y.K., Managing director Cluster WEMEA (Europe occidentale – Moyen-Orient – Afrique) annonce la suppression progressive du poste de directeur général de la Jordanie jusqu'alors occupé par Monsieur G. et fait part de ce que d'autres possibilités seront explorées avec lui au sein de PROVIMI et CARGILL (après acquisition). Ce groupe agro-alimentaire international a effectivement racheté BV PROVIMI HOLDING en novembre 2011.

Dans le courant du mois de novembre 2011, les discussions s'engagent sur un poste à confier à l'intéressé en Afrique subsaharienne, en tant que "Business development manager".

Dans un courriel du 29 novembre 2011, Monsieur G. fait part de son souhait, dans pareil cas, de rassembler sous sa direction les différentes entreprises participant à ce projet de développement des activités commerciales de PROVIMI en Afrique aux fins de couvrir l'ensemble de la région subsaharienne.

Il précise que "s'il couvre toute la région, ce poste [lui] semble très intéressant, mais qu'il veut avoir le rôle de leader pour coordonner et développer toutes activités des différentes sociétés" et ajoute qu'il peut rendre compte sans problème au responsable de cette région, Monsieur J.B.



4.2. Toutefois, il apprendra par courriel du 26 janvier 2012 qui lui est adressé par un des vice-présidents de CARGILL qu'aucun poste de travail n'était disponible au sein de l'organisme de recherche de CARGILL (Global SMT organization).

4.3. Le 25 avril 2012, Monsieur G. écrit ce qui suit à Monsieur Y.K.:

« J'ai voulu en savoir plus sur le poste de Business development Manager pour les pays subsahariens (sauf l'Afrique du Sud) avec des responsabilités et des attributions managériales (telles que P&L) correspondant au fait que je serais responsable de toutes les sociétés PROVIMI actives dans cette région. Le poste serait situé au Kenya ou en Tanzanie. J'ai récemment compris que ce poste était devenu celui de responsable des exportations pour Nutec South Africa et était basé en Afrique du Sud. Il est très différent du premier poste dont nous avons commencé à discuter et je ne souhaite pas donner suite à cette option. »

4.4. D'autres postes de travail lui sont alors proposés : un poste de représentant des ventes pour les pierres à lécher pour les ruminants et le soutien et le développement du petit réseau NIR (proche infrarouge) actuellement en place dans la zone WEMEA.

Monsieur G. répond au Managing Director que ces postes sont bien inférieurs à ceux qu'il avait occupés en Jordanie et à Bruxelles et fait part qu'il ne souhaite pas donner suite à ces possibilités.

Il demande dès lors que « PROVIMI fasse son possible pour [lui] proposer un poste qui soit au moins équivalent à [son] poste précédent de directeur général du centre de recherche et de technologie de PROVIMI. »

Monsieur Y.K lui répond que « le poste dont il parle date d'il y a longtemps et n'existe plus depuis de nombreuses années de sorte que ce n'est pas une option. »

5. Le 16 mai 2012, est adressé à l'intéressé un courrier du directeur des ressources humaines CPN WEMEA region exigeant son retour à Bruxelles pour le 1^{er} juin 2012, lettre libellée en ces termes :

« Nous faisons suite aux conversations que nous avons eues ces dernières semaines et souhaitons préciser les éléments suivants :

- Vous avez signé un contrat de travail avec la société belge Protector S.A. (aujourd'hui PROVIMI Belgium S.A.), ayant pris cours le 1^{er} mai 1997 [lire: 1990];



- le 6 avril 2007, vous avez signé une convention de détachement (...) sur la base de laquelle vous avez été détaché en Jordanie. Cette convention avait une durée de trois ans prenant cours le 1^{er} mai 2007 et a été prolongée. À partir d'octobre 2011, vous avez été informé à plusieurs reprises que votre détachement en Jordanie se terminerait bientôt.
- L'article 13 de la convention de détachement prévoyait que PROVIMI devrait faire son possible afin de vous offrir une position équivalente au terme de votre détachement. Conformément à cet article, PROVIMI vous a offert une position de Business development Manager pour l'Afrique subsaharienne en Afrique du Sud, ce que vous avez refusé.
- Par conséquent, vous êtes légalement tenu, au terme de votre détachement, d'exécuter votre contrat de travail belge tel qu'il existait préalablement au détachement.
- Nous vous invitons donc à vous présenter à partir du 1^{er} juin 2012 dans les bureaux de PROVIMI Belgium S.A. afin d'exécuter votre contrat de travail belge. La société initiera prochainement le processus pour votre rapatriement de Jordanie vers la Belgique. À partir du 1^{er} juin 2012, la société ne vous considérera plus comme un expatrié et cessera le paiement des compensations liées à votre statut d'expatrié. Si vous ne vous accommodez pas de notre demande, ceci sera considéré par la société comme un manquement grave à vos obligations en tant qu'employé. »

6. L'intimé répondra à cette mise en demeure par un courrier du 31 mai 2012 de son conseil soulignant qu'il lui était impossible d'organiser son retour dans un délai aussi bref et propose de revenir travailler à Bruxelles à partir du 1^{er} août 2012 tout en demandant à être informé du poste qui lui serait alors confié.

7. Ce n'est qu'en date du 1^{er} juin 2012 qu'il recevra finalement le descriptif du poste qui lui avait été proposé en Afrique du Sud, qui lui est communiqué par un courrier du conseil des appelantes à son propre conseil.

Il s'agit essentiellement d'un poste de directeur commercial chargé de créer et d'élaborer une stratégie et des relations commerciales (ventes et marketing), de travailler en liaison avec les ressources et les capacités locales en Afrique du Sud pour continuer d'améliorer le plan de croissance stratégique vis-à-vis des clients et des prospect sélectionnés et diriger son exécution tout en menant de nouveaux projets d'opportunité de développement commercial spécifique. Il requiert un diplôme en nutrition animale et au moins cinq ans d'expérience dans la vente et dans l'amélioration de la croissance commerciale des mélanges de solutions nutritionnelles. La rémunération attachée au poste n'est pas précisée.



8. Le conseil des appelantes écrit le 6 juin 2012 au conseil de l'intimé ce qui suit :
- « Le refus de Monsieur G. d'accepter cette proposition équivalente et, d'une manière générale, son attitude, est considéré (interprété) par notre cliente comme une rupture unilatérale du contrat de travail par Monsieur G.
- Notre cliente a très clairement compris que Monsieur G. n'avait nullement l'intention de revenir à Bruxelles ou d'accepter ailleurs une fonction équivalente. Monsieur G. n'a en aucune façon indiqué son intention de poursuivre une relation de travail de longue durée avec notre cliente. Au contraire, il a refusé toute proposition raisonnable de notre cliente en ce sens. »
- L'employeur fait grief à l'intéressé d'être revenu, à partir du mois de mars 2012, sur son accord initialement donné pour le poste qui lui était proposé en Afrique du Sud, en arguant de problèmes de sécurité dans ce pays pour se saisir de ce prétexte afin de ne pas donner suite à cette proposition jugée équivalente et conforme aux obligations découlant de la convention de détachement et d'avoir par ailleurs refusé toutes les propositions alternatives qui lui avaient été offertes, comme par exemple la création du poste, avec la même fonction, mais basé à Rotterdam ou comme consultant externe pour le développement de la zone Afrique subsaharienne.
9. Monsieur G. conteste la prétendue équivalence du poste qui lui a été proposé, lequel, selon lui, était celui d'un responsable des ventes à l'exportation, ne travaillant que pour la société sud-africaine et sans aucune responsabilité de manager et sans aucun pouvoir de gestion dans les autres sociétés du groupe.
- Version des faits que contredisent à leur tour les parties appelantes en soulignant que le poste qui lui avait été proposé en Afrique du Sud correspondait à son profil de pionnier entrepreneur mis en évidence par le processus d'évaluation dont il avait bénéficié avant que ne soient entamées les négociations et était conforme aux aspirations maintes fois émises par l'intéressé de se voir confier une fonction de General Manager de filiale dans un pays étranger. Or s'il avait accepté le poste qui lui était offert en Afrique du Sud, il aurait rapporté directement à un vice-président, au même titre que la fonction "Head of RTC" qu'il exerçait à l'époque.
10. Les parties ne s'accordent finalement que sur un seul point : la date de la rupture de leurs relations professionnelles, dont elles s'imputent mutuellement la responsabilité, les appelantes soutenant avoir avec bonne foi œuvré au respect de leurs obligations, ce que l'intimé conteste au vu du caractère prématuré du terme de son détachement et de l'absence d'équivalence entre le poste proposé et celui occupé avant son détachement.



IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les premiers juges ont écarté la thèse soutenue par PROVIMI d'un acte équipollent à rupture censé commis par Monsieur G. en se fondant essentiellement sur la motivation suivante.

Grief est fait à l'employeur d'avoir manqué de transparence au sujet de la fin anticipée du détachement de l'intéressé et de lui avoir demandé de démissionner ou de signer une convention de rupture sans l'indemnité prévue, alors même que PROVIMI n'était pas en mesure de lui proposer un poste de travail équivalent à celui qu'il occupait antérieurement à son expatriation.

Le poste décrit en Afrique du Sud ne rencontre pas en effet, selon ce jugement, les critères traditionnellement retenus par la jurisprudence quant au lieu, au niveau de fonctions et à leur rémunération, de sorte que le refus opposé à cette proposition par Monsieur G. ne peut en aucune manière être interprété comme une manifestation de sa volonté de ne pas poursuivre l'exécution du contrat de travail liant les parties.

Le jugement dont appel a par conséquent imputé la responsabilité de la rupture à l'employeur et fixé l'indemnité compensatoire de préavis due à l'intéressé à hauteur d'un préavis convenable de 24 mois, indemnité dans l'assiette de laquelle le tribunal a inclus l'indemnité d'expatriation dont bénéficiait l'employé, faisant référence sur ce point à un arrêt de la cour du travail de Bruxelles sur lequel il sera revenu *infra*.

Par voie de conséquence, la demande reconventionnelle a été déclarée recevable mais non fondée.

V. L'APPEL.

1. Par le dispositif des conclusions d'appel de leur conseil, les appelantes demandent à la cour, à titre principal, de réformer ce jugement et de condamner l'intimé au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 94.962,36 € et de débouter par conséquent ce dernier de sa demande originale en le condamnant aux dépens d'instance et d'appel à hauteur d'indemnités de procédure de 15.400 € par instance, au vu du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

À titre subsidiaire, il est postulé de dire la demande originale recevable mais seulement partiellement fondée en limitant l'indemnité compensatoire de préavis due à l'intimé à la somme de 237.405,90 € correspondant à un préavis convenable de 15 mois et de limiter dans ce cas le montant de l'indemnité de procédure à la somme de 1.100 € par instance en considération du caractère manifestement déraisonnable de la situation.



2. Par le dispositif des conclusions de synthèse d'appel de son conseil, l'intimé demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions et, en conséquence, de condamner les appelantes solidairement ou in solidum aux entiers dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 7.700 €.

VI. **LA DÉCISION DE LA COUR.**

1. **Les dispositions légales applicables.**

1. 1. L'article 1134 du Code civil dispose que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi aux parties et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise, tout en précisant qu'elles doivent être exécutées de bonne foi.

En droit du travail, c'est l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 qui énonce les modes de rupture parmi lesquels est citée, au 3°, la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

1. 2. Par ailleurs, l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 répute nulle toute clause du contrat par laquelle l'employeur se réserverait le droit de modifier unilatéralement ses conditions.

2. **La définition jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture.**

2. 1. Ce bref rappel des textes suffit à indiquer que l'acte équipollent à rupture ne trouve pas son fondement dans la loi, qui ignore ce mode de rupture du contrat de travail, reposant sur une théorie jurisprudentielle de la Cour de cassation et des juridictions de fond.

Celles-ci l'ont défini comme l'acte émanant de l'une des parties au contrat de travail et comportant une volonté implicite de rompre la relation de travail.³ Cette définition englobe deux hypothèses également constitutives de résiliation unilatérale tacite par l'une des parties, mais obéissant à des conditions différentes.

- 2.1.1. La première a trait à la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, laquelle a pour effet de mettre fin de façon illicite aux relations de travail, sans même qu'il soit requis que cette modification soit l'expression de la volonté de son auteur de rompre le contrat.⁴

³ voir à ce sujet : Th.Claeys et Ph.Smedts, « Licenciement et démission », n° 190,1. 1. 3./2, Ced Samsom.
⁴ Cass., 23 juin 1997, J.T.T. 1997,333.



Il est toutefois requis que la modification soit effective ou résulte à tout le moins d'une décision définitive⁵ et revête une certaine importance (quoique la jurisprudence ne soit pas définitivement arrêtée sur l'importance que doit revêtir la modification).

- 2.1.2.** La seconde, qui est celle qui fait l'objet du présent débat, vise le manquement à une obligation contractuelle, pour autant qu'il soit démontré que celui-ci révèle, dans le chef de la partie restée en défaut d'exécuter ses obligations, la volonté de mettre un terme aux relations de travail.

En effet, par deux arrêts successivement prononcés les 13 mai et 18 novembre 1991⁶, la Cour de cassation a dit pour droit que le manquement d'une partie (l'employeur dans le premier de ces arrêts, le travailleur dans le second) à ses obligations ne mettait pas fin, en soi, au contrat de travail.

Ceci signifie qu'une partie à un contrat de travail peut parfaitement se rendre coupable de manquements à ses obligations contractuelles, pouvant, en fonction de leur gravité, justifier une rupture pour motif grave, ou une résolution judiciaire, sans pour autant qu'elle ait, par son comportement, manifesté sa volonté implicite de mettre un terme aux relations professionnelles.

Dans ce cas, c'est à la partie qui se saisit de ce ou ces manquements pour invoquer l'acte équipollent à rupture à charge de l'autre partie de démontrer que le comportement de celle-ci établit sa volonté de rupture.

Dans l'arrêt précité du 13 mai 1991, la Cour de cassation a appliqué ce principe à l'action d'un employé qui avait cru, mais à tort, pouvoir déduire du seul non-paiement de sa rémunération un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur.

3. Les conditions techniques de sa mise en oeuvre.

- 3. 1.** La mise en oeuvre d'un constat de rupture en raison de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail ou d'un manquement de l'autre partie révélant ou démontrant sa volonté de rupture doit obéir à une technique particulière dont les règles ont été définies par la jurisprudence des juridictions du travail.

Elles portent sur le délai de réaction de la partie qui prétend être victime d'un acte équipollent à rupture, sur la nécessité d'une mise en demeure préalable de l'autre partie, sur le respect d'un délai de réflexion tant que n'a pas été prise une décision définitive et, enfin, sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil.

⁵ Cass., 13 septembre 1972, Arr. Cass., 1973, 55.

⁶ Cass., 13 mai 1991, Ch.Dr.soc., 1992 ; Cass., 18 mai 1991, Ch.Dr.soc., 1992, 260.



- 3.2.** Le délai de réaction dont dispose la partie au contrat de travail qui est victime d'une modification unilatérale d'un élément essentiel de celui-ci est réduit, la jurisprudence considérant en effet que l'intéressé est tenu de réagir immédiatement, ou du moins, dans un bref délai.⁷

La Cour de cassation considère en effet que lorsque l'employeur modifie unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail, la poursuite des relations de travail par le travailleur au-delà du délai nécessaire pour prendre position vis-à-vis de la conclusion d'un nouveau contrat de travail, peut impliquer que le travailleur a renoncé à invoquer la rupture contractuelle imputable à l'employeur, même si la poursuite du travail est assortie de réserves.⁸

- 3.3.** La nécessité d'une mise en demeure préalable au constat de rupture est appréciée différemment par la jurisprudence selon que l'acte équipollent à rupture résulte d'un manquement aux obligations contractuelles ou d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans la première de ces hypothèses, la Cour du travail de Bruxelles⁹ a considéré qu'elle était requise, la mise en demeure étant une règle générale en matière d'obligations et s'appliquant tant aux retards dans l'exécution qu'à l'inexécution elle-même (voir à ce sujet l'article 1146 du Code civil).

En revanche, dans la seconde des hypothèses précitées, la même cour du travail de Bruxelles¹⁰ a considéré que « dès lors que la modification unilatérale d'un élément essentiel de la convention entraîne, par le fait même, la rupture de celle-ci, la mise en demeure ne peut se concevoir : il est en effet impossible de sommer l'employeur d'exécuter un contrat qui, en raison de son comportement, n'existe plus. »

- 3.4.** Le respect d'un délai raisonnable de réflexion s'impose par conséquent pour permettre à la partie à l'origine du manquement d'adapter son comportement et d'exécuter ses obligations.

En effet, tant qu'une décision définitive au sujet de celle-ci n'a pas été prise et que les négociations se poursuivent, il est prématuré d'invoquer la rupture : il a été jugé¹¹ qu'avait prématurément considéré que l'employeur avait implicitement rompu le contrat un travailleur qui avait posé le constat de rupture alors que des négociations étaient en cours au sujet de sa future affectation au sein de l'entreprise. On verra plus loin que, *mutatis mutandis*, l'enseignement de cet arrêt est applicable au présent litige.

⁷ en ce sens : C.T. Bruxelles, 19 septembre 1975, Bull.F.E.B., 1977, 331.

⁸ Cass., 7 janvier 1980, J.T.T., 1981, 13 ; Cass., 28 juin 1982, J.T.T., 1983, 22.

⁹ C.trav.Bruxelles, 5 janvier 1988, J.T.T. 1988, 379; dans le même sens : C.trav.Liège, 1^{er} décembre 1994, Ch.Dr.soc., 230,

¹⁰ C.trav.Bruxelles, 3 janvier 1996, J.T.T. 1996, 295.

¹¹ C.trav.Bruxelles, 10 janvier 1989, Ch.Dr.soc., 1992, 80.



- 3.5. Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions constitue en quelque sorte le condensé des conditions qui viennent d'être énoncées *supra* dans la mesure où il doit présider aux relations contractuelles des parties : s'il fait obstacle à ce que l'une d'entre elles manque à ses obligations et aux suites que celles-ci comportent en vertu de l'équité, de l'usage et de la loi (article 1135 du Code civil), il s'oppose également à ce que l'autre partie se saisisse du moindre manquement ou de la plus petite modification pour en tirer aussitôt prétexte à rupture.

4. En conclusion de ce rappel des principes.

- 4.1. L'énoncé des conditions de fond et de mise en œuvre auxquelles est subordonnée la reconnaissance d'un acte équipollent à rupture suffit à indiquer que la partie qui pose le constat de rupture le fait *à ses risques et périls* et doit avoir au préalable soigneusement pesé sa décision, après s'être accordé le temps de la réflexion, sans que celui-ci excède un délai raisonnable au-delà duquel il sera considéré qu'elle a renoncé à se prévaloir des manquements de l'autre partie ou des modifications unilatérales que celle-ci entend lui imposer.

C'est à la date à laquelle le constat de rupture est posé qu'il appartient au Tribunal saisi du litige de se placer pour apprécier si les conditions en sont ou non réunies, au regard de l'ensemble des circonstances de fait de la cause.

- 4.2. Dans la négative, la partie qui a cru, mais à tort, pouvoir invoquer la rupture sera considérée comme en étant l'auteur, de telle sorte que c'est elle qui sera redevable de l'indemnité compensatoire de rupture.

La jurisprudence de la cour de Cassation rappelle en effet avec constance que le congé est un acte irrévocable. Dans un arrêt récent, la cour suprême a jugé que « le caractère irrégulier de la rupture par la partie qui constate la fin du contrat peut légalement être déduite du fait que cette partie a erronément invoqué un cas de force majeure ou a reproché à tort à son contractant d'avoir rompu le contrat. Le juge n'a pas, à cette occasion, à constater que cette partie avait elle-même l'intention de rompre le contrat. »¹²

- 4.3. Enfin, conformément au droit commun de la preuve découlant des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à la partie qui invoque la violation des obligations de l'autre partie de démontrer que les manquements qui lui sont imputés révèlent dans le chef de cette dernière sa volonté implicite mais certaine de ne pas poursuivre la relation de travail.¹³

¹² Cass., 10 mars 2014, J.T.T., 2014, 222.

¹³ Cass., 22 octobre 2012, J.T.T., 2013, 85-86.



5. L'application de ces principes en l'espèce.

5. 1. Les parties appelantes entendent démontrer que par le refus opposé aux propositions d'affectation qui lui avaient été faites alors que la convention de détachement était encore en cours d'exécution, et par son refus subséquent, manifesté dans le contexte décrit plus haut, de rentrer à Bruxelles, l'intimé a manifesté sa volonté de rompre les relations contractuelles.

Il leur incombe d'établir la violation de ses obligations par l'intimé en ce qu'il aurait manqué, ce faisant, à son obligation d'exécution de bonne foi de ses obligations contractuelles, et que ce manquement établirait sa volonté, implicite mais certaine, de ne pas poursuivre le contrat de travail qui le liait à PROVIMI.

5. 2. Il convient tout d'abord d'observer, comme l'ont fait à juste titre les premiers juges, que l'employeur a entendu anticiper le processus de recherche d'un poste de travail équivalent, par rapport à ce que prévoyaient les dispositions du contrat de détachement, lesquelles font la loi des parties.

Pour rappel, l'article 1.4. de ladite convention dispose que « si aucun poste approprié n'est disponible *après le terme de la convention de détachement*, le délai de préavis indiqué dans le contrat de travail susmentionné deviendra effectif à la date de fin de la convention de détachement. »

Disposition contractuelle qui doit être lue en concordance avec celle qu'énonce l'article 13 de la convention: « *À la fin du détachement*, le Holding s'efforcera d'offrir à l'employé un poste équivalent à celui qu'il occupait *avant* son détachement. (...) S'il n'existe pas de poste équivalent disponible pour l'employé, l'employeur engagera une procédure pour résilier le contrat de travail avec l'employé, dont le contrat est entré en vigueur comme indiqué à l'article 1, alinéa 1. »

Or, il faut bien constater qu'alors que la durée contractuellement fixée pour la prorogation du détachement de Monsieur G. était d'environ trois ans, les appelantes ont entendu accélérer le mouvement en informant l'intéressé, plus d'un an avant l'échéance envisagée, de la suppression progressive de son poste et en y mettant un terme, alors que les négociations étaient encore en cours entre les parties sur la recherche d'un poste équivalent, près de 7 mois avant le terme approximativement convenu.

Il s'ensuit qu'il leur incombe d'établir que dès ce moment, soit bien *avant* – et non *après* – le terme de la convention de détachement liant les parties, l'intimé avait adopté un comportement tel qu'il révélait de façon indubitable sa volonté de ne pas poursuivre l'exécution de ses obligations contractuelles.



5. 3. Or, pareille preuve n'est pas rapportée, d'une part en raison de l'absence d'équivalence – au sens de l'article 13 de la convention de détachement – du, voire des, postes successivement proposés à l'intimé durant ces mois de pourparlers jusqu'à ce qu'ils soient interrompus par le constat de rupture posé par PROVIMI et, d'autre part, parce qu'il ne peut être raisonnablement fait grief à Monsieur G. d'avoir sollicité un délai complémentaire indispensable pour organiser son déménagement et son retour en Belgique.

5. 3. 1. En ce qui concerne ce qui constitue en définitive le nœud du présent litige, à savoir l'appréciation de l'équivalence du poste de travail offert à l'intimé, il doit être constaté que les appelantes développent une interprétation erronée de leurs obligations, comme on le verra ci-après.

Le critère d'équivalence énoncé par l'article 13 précité repose en effet sur une comparaison avec le poste de travail qu'occupait l'intimé *avant* – et non *pendant* – son détachement.

Or, s'il est incontestable que PROVIMI s'est efforcé, d'ailleurs avec le concours actif de Monsieur G., de lui procurer un poste de travail en Afrique du Sud, c'est en lui faisant valoir que celui-ci lui offrirait une situation équivalente à celle qu'il occupait non dans les fonctions qu'il exerçait en Belgique, mais bien à celles qu'il avait entreprises en Jordanie.

Les appelantes l'admettent elles-mêmes.¹⁴

Là où son poste de coordinateur de la recherche et du développement technologique qui lui avait été confié avant son détachement en Jordanie n'avait aucun objectif de rentabilité mais lui conférait un rayonnement international – l'intéressé étant à ce titre chargé de la coordination de pas moins de 30 sociétés du groupe – celui qu'il avait occupé en suite dans le cadre de son expatriation était de nature entrepreneuriale et commerciale, soit comme le soulignent les appelantes, "une fonction radicalement différente de celle qu'il exerçait préalablement en Belgique."

Le conseil des appelantes soutient toutefois à bon droit que l'obligation pesant sur elles de rechercher un emploi "équivalent" ne peut conduire l'intimé à exiger un emploi "identique".

Il est d'ailleurs acquis aux débats que le poste jadis occupé par Monsieur G. avait entre-temps disparu en suite d'une restructuration des activités de l'entreprise mise en œuvre pendant le cours de l'expatriation de l'intéressé en Jordanie.

¹⁴

en page 6 des conclusions d'appel de leur conseil.



5. 3. 2. - Ceci étant et quel que soit l'intérêt que l'intimé avait initialement manifesté pour le poste esquissé en Afrique du Sud – mais pour autant que lui soit assuré le leadership sur la région subsaharienne – il faut bien constater que celui qui lui a été finalement décrit quelques jours à peine avant le constat de rupture posé par son employeur ne répondait pas aux critères d'équivalence devant être raisonnablement interprétés certes en terme de lieu de travail, mais essentiellement de niveau de fonctions et de responsabilités y afférentes et de rémunération.

Le tableau comparatif que dresse le conseil de la partie intimée en pages 21 et 22 de ses conclusions de synthèse d'appel emporte la conviction de la cour à ce sujet.

Alors qu'il assumait auparavant la fonction de General Manager coordonnant l'activité de recherche et de développement d'une trentaine de sociétés, le poste qui lui était désormais proposé était celui d'un directeur commercial chargé du développement commercial d'une filiale du groupe localisée en Afrique du Sud, n'étant nullement démontré que l'emploi tel qu'il avait été finalement décrit couvrirait l'ensemble de la région subsaharienne comme initialement envisagé.

La pièce 3 du dossier des parties appelantes, censée refléter l'organigramme du groupe en 2010 – soit à une époque où Monsieur G. exerçait ses fonctions de "Head of RTC" en Jordanie et rapportait directement à un vice-président du groupe, Monsieur D.A. – ne démontre nullement que le poste qui lui a été décrit deux ans plus tard, en juin 2012, se situait à un niveau hiérarchique et à un niveau de responsabilités équivalents.

Le niveau des diplômes et compétences requis pour le poste de travail offert en Afrique du Sud et celui exigé pour l'emploi que Monsieur G. occupait avant son détachement n'est d'ailleurs pas comparable.

Enfin, il faut bien constater que le niveau de rémunération attaché au poste de Business Manager en Afrique du Sud n'était toujours pas précisé dans le descriptif qui avait été transmis à l'intéressé début juin 2012 alors que les négociations étaient en cours depuis près de 8 mois. Dès lors, les appelantes affirment, mais ne démontrent pas qu'il aurait été équivalent à la rémunération que Monsieur G. percevait avant son détachement.

Les appelantes peuvent, il est vrai, être suivies lorsqu'elles plaident que le critère du lieu du travail doit être considéré au regard des fonctions à rayonnement international qu'occupait l'intimé avant son détachement et que, partant, ce seul critère de localisation géographique ne justifierait pas le refus du poste proposé parce qu'il était situé en Afrique du Sud, fût-ce pour les raisons de sécurité invoquées, mais que conteste PROVIMI.



- 5.3.3. Il reste que ce seul grief fait à l'intimé ne peut suffire à démontrer que par son refus d'accepter le poste qui lui était proposé dans ce pays, il aurait manifesté sa volonté de rupture implicite du contrat de travail liant les parties, celui-ci établissant de façon convaincante par les pièces produites à son dossier que le refus opposé de la sorte a été essentiellement fondé sur le constat de ce qu'en réalité le niveau de responsabilités qu'on entendait désormais lui confier n'avait plus rien à voir avec celui dont il avait joui durant son occupation en Belgique, *avant son détachement*, dont il faut rappeler une fois encore qu'il s'agit là du critère de comparaison qui fait la loi des parties, au sens de l'article 13 de la convention d'expatriation. C'est avec raison que l'intimé fait valoir que les autres emplois proposés – et à peine esquissés – ne répondaient pas davantage au critère d'équivalence convenu par les parties.
- 5.3.4. Le reproche fait à l'intimé d'avoir refusé de regagner l'Europe alors même qu'il avait été mis en demeure de le faire avant le 1^{er} juin 2012 résiste encore moins à l'analyse. Il venait à peine de recevoir la description du poste qui lui était proposé et devait raisonnablement, en tout état de cause, disposer d'un délai raisonnable, que ce soit pour obtenir un poste remplissant le critère d'équivalence ou organiser son rapatriement. La lecture des correspondances échangées entre les conseils des parties confirme la légitimité de sa demande de disposer à cet effet d'un délai complémentaire jusqu'au 1^{er} août.
6. De manière plus générale, il ne ressort ni du contenu, ni du ton adopté par l'intéressé dans les très nombreux courriels que se sont échangés les parties au cours des 8 mois que durèrent les pourparlers que Monsieur G. aurait, en une quelconque manière, adopté un comportement non conforme à la bonne foi qui doit présider aux relations contractuelles.
- Il en ressort au contraire qu'il s'est montré à l'origine ouvert à la proposition qui lui était faite – pour autant qu'elle lui assure un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son détachement, et ce, en parfaite conformité aux obligations souscrites envers lui par son employeur – mais qu'il a dû, au fil des mois, poser le constat que ce dernier soit ne voulait pas, soit plus vraisemblablement n'était pas en capacité de remplir ses obligations : le poste qu'il avait occupé en Europe, ou son équivalent, n'existait plus; celui qu'on lui proposait ne rencontrait pas au moins deux des critères d'équivalence les plus importants, le niveau de fonctions et des responsabilités qui y sont attachées, avec la rémunération correspondante. C'est dès lors de manière non fondée que les appelantes plaident que l'intéressé aurait cherché, en raison de la seule localisation du poste en Afrique du Sud, à se dérober à ses obligations.
7. En conclusion, l'acte équipollent à rupture invoqué par elles dans le chef de l'intimé n'est pas démontré, de sorte qu'elles sont redevables de l'indemnité de rupture et que le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.



8. Le préavis convenable et l'assiette de l'indemnité de rupture.**8.1. Les critères d'évaluation du préavis convenable.**

8.1.1. En ce qui concerne les employés dont la rémunération annuelle est, comme en l'espèce, supérieure au seuil fixé par l'article 82, §3, de la loi du 3 juillet 1978 dans sa version applicable à la date de la rupture, le délai de préavis doit, à défaut de convention, être fixé par le juge en tenant compte du délai nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi équivalent, eu égard à son âge, son ancienneté, sa rémunération et aux éléments propres à la cause ¹⁵.

8.1.2. Dans un arrêt du 9 mai 1994 ¹⁶, la Cour de cassation a rappelé les principes qui président à cette évaluation:

"Dans la fixation souveraine de la durée du préavis, le juge doit prendre en considération les intérêts des deux parties et apprécier, au moment de la notification du préavis, la chance de retrouver rapidement un emploi convenable et équivalent"

Principes que les Cours du travail de Mons ¹⁷ et Bruxelles appliquent également, cette dernière notamment dans deux arrêts ainsi motivés des 19 novembre 1997 ¹⁸ (ci-après, 8.1.2.1.) et 29 avril 1998 ¹⁹ (infra, 8.1.2.2):

8.1.2.1. "La durée du préavis ou l'importance de l'indemnité qui le compense doivent s'apprécier en fonction des intérêts des deux parties et sur la base de la difficulté **théorique** que connaîtra le travailleur licencié pour retrouver un emploi de qualité semblable et convenable."

8.1.2.2. "L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire et est présumée réparer l'entière du préjudice résultant de la rupture, sauf l'hypothèse du licenciement abusif. Il est donc indifférent que le travailleur retrouve rapidement un emploi comparable ou au contraire échoue dans sa recherche."

8. 2. Les premiers juges ont adéquatement évalué à l'équivalent de 24 mois de rémunération le préavis qui aurait dû être respecté vis-à-vis de ce travailleur âgé à la date de la rupture de 48 ans, occupant une fonction de haut cadre international pouvant se prévaloir d'une ancienneté de 22 ans et 4 mois, et percevant une rémunération annuelle de l'ordre de 200.000 €.

¹⁵ Cass., 17 septembre 1975, RDS, 1976, 14 ; Cass., 3 février 1986, J.T., 1987, 58 ; Cass., 4 février 1991, RDS, 1991, 108.

¹⁶ Cass., 9 mai 1994, J.T.T.1995, 8.

¹⁷ C.T. Mons, 20 novembre 2002, J.T.T., 2003, 127.

¹⁸ C.T. Bruxelles, J.T.T., 1998, 174.

¹⁹ C.T. Bruxelles, J.T.T., 1998, 438.



8. 3. C'est à tort que les appelantes invoquent que le comportement adopté par le travailleur devrait être de nature à réduire à la baisse la durée du préavis convenable, en le limitant au minimum légal de 3 mois par période de 5 ans.

D'une part, dans la réalité des faits, pareil comportement négatif imputé à Monsieur G. est en l'espèce tout sauf établi, mais d'autre part et surtout, l'appréciation du comportement adopté par le travailleur en cours d'exécution du contrat de travail ne constitue pas, en règle, un critère d'évaluation du préavis convenable dont il convient de rappeler ici qu'il est exclusivement tributaire du délai de reclassement théorique du travailleur, compte tenu de son âge, de son ancienneté, de sa fonction et de sa rémunération, pour retrouver un emploi équivalent, ainsi que des éléments propres à la cause.²⁰

8. 4. Le jugement dont appel doit dès lors être confirmé en ce qu'il a fixé à 24 mois la durée du préavis convenable en fonction de ces seuls paramètres.

8. 5. Les appelantes contestent encore l'inclusion, dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité d'expatriation dont bénéficiait l'intimé. Elles considèrent en effet que les indemnités d'expatriation constituent des dédommagements du préjudice lié à l'éloignement du pays d'origine de sorte qu'elles ne doivent pas être prises en considération dans l'évaluation de la rémunération du travailleur, se fondant à ce propos sur deux arrêts de la Cour de cassation²¹ qui ont précisé que « les frais supplémentaires effectifs qu'un travailleur étranger doit supporter en raison de son occupation [dans le cadre d'une expatriation] sont des frais qui incombent à l'employeur au sens de l'article 19, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 lorsque l'employeur est tenu de rembourser ses frais. »

Elles soutiennent que ce n'est que s'il apparaît que l'indemnité en question a été trop largement calculée que la part qui ne correspond pas à des frais réels doit être considérée comme une rémunération et être incluse dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

8. 6. Le jugement dont appel a adéquatement motivé sa position sur ce point en se référant à un arrêt du 15 janvier 2001 de la Cour de cassation²² qui a jugé que « pour déterminer si une indemnité de poste payée à un travailleur en séjour à l'étranger est exclue de l'assiette de l'indemnité de congé, le juge doit examiner concrètement si, et dans quelle mesure, cette indemnité compense des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation dans le pays d'affectation. »

²⁰ C.trav. Liège, 6^{ème} ch., 25 juin 2010, J.T.T., 2010, 423 et les références citées dans cet arrêt ; voir également en ce sens : Cass., 23 février 1987, J.T.T., 1987, 265 ; C.trav. Liège, 15 décembre 1998, Chr.dr.soc. 1999, 478 ; C.trav. Liège, 30 décembre 2008, J.T.T., 2009, 117 ; Cour trav. Bruxelles, 12 mars 2008, J.T.T., 2008, 292.

²¹ Cass., 17 mai 1993, JTT, 1993, 258 ; Cass., 29 novembre 1993, JTT, 1994, 385.

²² Cass., 15 janvier 2001, JTT 2001, 135.



8. 7. Appliquant cet enseignement en l'espèce, les premiers juges ont constaté que l'intimé percevait une indemnité de logement – qu'ils ont à juste titre exclue de la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité compensatoire de préavis – mais qu'ils n'était aucunement démontré par le dossier produit par l'employeur que l'indemnité d'expatriation servie à l'intéressé était destinée à faire face à des frais supplémentaires que le premier serait tenu de rembourser au second.

S'agissant dès lors d'une prime destinée à compenser les désagréments, les difficultés d'adaptation et les conditions de vie inconfortables liées à l'expatriation, elle doit être considérée comme la contrepartie du travail presté à l'étranger et non comme une indemnité de frais.²³

8. 8. Le jugement dont appel doit donc également être confirmé en ce qu'il a fixé la rémunération de base à la somme de 202.947,60 € et, par voie de conséquence, l'indemnité compensatoire de préavis dont les appelantes sont redevables à l'intimé, à la somme de 405.895,20 €.

L'appel est par conséquent déclaré non fondé. Il n'y a pas lieu de réduire le montant des indemnités de procédure en dessous du montant de base, les appelantes ne démontrant nullement l'existence d'une situation manifestement déraisonnable qui commanderait de s'en écarter.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 12 mai 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5^{ème} chambre (R.G. 12/881/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête des parties appelantes, déposée le 24 juillet 2014 au greffe de la cour et notifiée le 25 juillet 2014 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 26 septembre 2014 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 11 décembre 2014 et celles des parties appelantes reçues au greffe le 16 mars 2015 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 4 juin 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe le 3 août 2015 ;
- le dossier de pièces des parties appelantes déposé au greffe le 26 août 2015 ;

²³

en ce sens : C.trav.Bruxelles, 28 novembre 2001, R.G.n° 40.617, juridat.be



- les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 septembre 2015 ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne les appelantes solidairement au paiement des dépens d'instance et d'appel, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 7.700 €, outre les frais de citation introductive d'instance (925,36 €) soit la somme totale de 16.325,36 €.

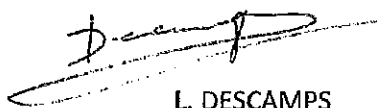
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
Mme. Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

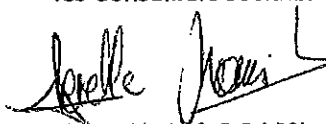
Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président



L. DESCAMPS



C. VERELLEN & P. BASSI

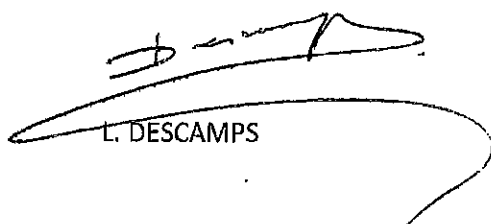


P. LAMBILLON



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, le **vendredi 6 novembre 2015** par le Président, assisté de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier



L. DESCAMPS

Le Président



P. LAMBILLON

