



Chambre 3
Numéro de rôle 2017/AM/209
ADECCO PERSONNEL SERVICES SA / B.I.
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
20 novembre 2018**

Droit du travail - Contrat de travail d'employé – Travailleuse exerçant la fonction de "Branch Manager" au sein d'une agence d'intérim – Décision unilatérale prise par l'employeur de modifier ses fonctions en la réaffectant à un poste hiérarchiquement inférieur ("Senior consultant") impliquant un contenu de fonctions différent ainsi qu'un niveau moindre de responsabilité. Règlement de travail prévoyant l'obligation de recueillir l'accord du travailleur préalable à tout changement d'affectation. Règlement de travail s'incorporant au contrat de travail et opposable aux deux parties avec la même force obligatoire. Refus manifesté par la travailleuse d'acquiescer à ce retrait de fonctions.

Acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur constaté à bon droit par la travailleuse.

Droit pour la travailleuse au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

EN CAUSE DE :

ADECCO PERSONNEL SERVICES SA, dont le siège social est établi à,

Partie appelante, partie défenderesse au principal originaire, partie demanderesse sur reconvention originaire, comparaissant par son conseil Maître Thomas GOCHET loco Maître Edward CARLIER avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

B.I., domiciliée à,

Partie intimée, partie demanderesse au principal originaire, partie défenderesse sur reconvention originaire, comparaissant personnellement, assistée par son conseil Maître Marianne PETRE, avocate à La Louvière.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement reprises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 20/3/2017 par le Tribunal du travail du Hainaut, Division de Mons, appel formé par requête déposée au greffe le 26/6/2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, le 5/9/2017, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la SA ADECCO, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 30/4/2018 ;

Vu, pour Madame B.I. , ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 25/6/2018 ;

Entendu les conseils des parties et Madame B.I. , en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/9/2018 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUET D'APPEL :

Par requête déposée au greffe le 26/6/2017, la SA ADECCO PERSONNEL SERVICES a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 20/3/2017 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame B.I. , née le ..., est entrée au service de la SA ADECCO PERSONNEL SERVICES (ci-après ADECCO), le 10/5/1999 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à temps plein et à durée indéterminée le 4/5/1999 pour exercer les fonctions de "conseillère interim" au sein de l'agence de Nivelles.

En date du 2/11/2015, Madame B.I. a changé de fonction et est devenue "Sales Consultant". Ce changement de fonction a été formalisé par un avenant au contrat de travail.

A partir du 1/7/2006, Madame B.I. a exercé la fonction de "Branch Manager" au sein de l'agence de Mons.

Madame B.I. relève que, lors de la prise de fonction en qualité de "Branch Manager", le bureau de Mons, était confronté à une situation difficile, les quatre "Branch Manager" précédents n'ayant occupé cette fonction que pendant une année, ajoutant que la situation ne s'est pas améliorée suite à la crise économique de 2008 et aux fermetures d'entreprises que celle-ci a engendrées.

Elle souligne que le 9/7/2012, elle s'est entretenue avec Madame C. (sa supérieure hiérarchique ("Area Manager")) pour lui indiquer qu'elle se déclarait ouverte à d'autres propositions de postes "si des opportunités se présentaient à elle" mais entend recadrer ces propos tenus dans le contexte précis des soucis auxquels elle a été confrontée dans la gestion même de l'agence de Mons.

En tout état de cause, Madame B.I. indique contester formellement, comme tente de le faire admettre ADECCO, qu'elle aurait, par là, marqué un quelconque intérêt et encore moins son accord sur une évolution de carrière qui impliquerait une diminution de ses responsabilités ainsi qu'une rétrogradation.

Elle précise, du reste, que cette "ouverture" à un nouveau poste n'a été suivie d'aucune proposition de la part d'ADECCO.

En date du 30/12/2013, les parties ont formalisé la fonction de "Branch Manager" par le biais d'un avenant.

Madame B.I. estime qu'elle a toujours assuré la gestion de l'agence de Mons à la plus grande satisfaction d'ADECCO et en veut pour preuve à cet effet le courrier de félicitations lui adressé en mai 2014 par Monsieur S. , au nom de l'équipe HR, rédigé comme suit :

« Chère B.I.,

*Toutes nos félicitations : cette année cela fait 15 ans que tu es en service chez Adecco !
Quinze ans pendant lesquels tu as travaillé dur pour obtenir de bons résultats avec tes collègues, mais pendant lesquels il y a certainement eu de l'espace pour de l'amusement et de bons moments !*

Quinze ans pendant lesquels ton investissement et ton enthousiasme ont fait la différence pour des centaines de candidats, et durant lesquels ton professionnalisme et ton orientation client t'ont assuré de véritables liens avec tes clients.

Nous sommes certains que tu peux regarder ces 15 années avec « warm heart » et avec un sentiment de fierté pour tout ce que tu as apporté aux autres dans ta fonction jusqu'à aujourd'hui. Naturellement ton implication quotidienne signifie également beaucoup pour nous, et nous souhaitons profiter de cette occasion pour te remercier de tout coeur pour ces dernières années.

Ton jubilaire ne restera pas inaperçu : tu as depuis cette année droit à trois jours de congé d'ancienneté ! Tu retrouveras ces jours dans l'outil de planification des congés, HR Webworx. De plus nous te fêterons toi et tes co-jubilaires. Dans le courant de l'année, tu peux donc t'attendre à une invitation pour la soirée des jubilaires. Tu recevras également un chèque cadeau comme signe de reconnaissance pour ton enthousiasme lors de ces années.

A nouveau toutes nos félicitations, et nous espérons de tout coeur que beaucoup d'autres belles années suivront ! »

La collaboration entre Madame B.I. et sa supérieure hiérarchique Madame C. semble, toutefois, s'être dégradée puisque le 11/6/2014, Madame C. a adressé à Madame B.I. le mail suivant :

«(...)

Evolution de l'agence depuis 2011

Evolution agence depuis discussion janvier-Mars 2014 ?

Aujourd'hui, tu m'as fait part de ton sentiment « positif » que des bonnes choses sont mises en place et donc qu'il y a une évolution positive du nombre de clients actifs et des demandes.

En effet, je constate 39 demandes au lieu de 12 début d'année. C'est une évolution mais est-ce suffisant pour une agence dans le rouge depuis plusieurs années (...)

Comme discuté l'évolution est lente et tu ne remplis pas toutes les tâches que j'attends d'un Branch Manager.

Comme je te l'ai demandé à plusieurs reprises, j'attends de toi que tu agisses comme un manager/leader, à savoir :

- 1. Responsabilité commerciale et financière de ton agence.*
- 2. Coacher ton équipe à atteindre un objectif commun (...).*
- 3. Attitude positive*

(...)

Comme expliqué à plusieurs reprises, c'est toi le manager de l'agence et pas l'inverse. Forcée de constater que les résultats sont loin des attentes que nous plaçons en toi et en le résultat de ton travail. La communication étant devenue difficile car tu as le sentiment que tout est négatif et que je mets une énorme pression sur ton agence, je transmets le dossier aux Ressources Humaines afin de planifier au plus vite une entrevue ».

En date du 12/6/2014, Madame B.I. a été convoquée au siège d'ADECCO pour un entretien avec Monsieur S. , 'HR Director" et Madame C. .

Selon ADECCO, l'objet de cette réunion portait sur les mauvais résultats de l'agence de Mons en dessous des attentes mais, également, inférieures aux résultats produits par les autres agences de la région ajoutant que "la direction a été forcée de conclure que Madame B.I. ne présentait pas les capacités requises pour gérer l'agence".

A l'issue de cette réunion, Monsieur S. et Madame C. informèrent Madame B.I. qu'au vu de cette situation, elle se verrait confier une autre fonction que celle de "Branch Manager", c'est-à-dire que son poste de travail lui était retiré.

Madame B.I. indique que Monsieur S. et Madame C. lui ont signifié qu'elle ne pouvait plus se présenter à l'agence de Mons dès le lendemain.

Par mail du 13/6/2014, Madame C. informa l'ensemble du personnel de l'agence de Mons de ce qui suit :

« Subject : Mons - changement Organisationnel

Chers Collègues,

Ce mail pour vous informer que nous avons pris la décision de modifier l'organisation de l'équipe de Mons.

Notre intention est d'amener une nouvelle impulsion qui, on l'espère, permettra à l'agence de rencontrer les objectifs fixés pour elle.

Nous avons choisi l'option difficile de confier l'agence à un nouveau BM.

Dès lundi, nous ouvrirons un poste BM pour l'agence et évaluerons rapidement les candidatures.

Sur le plan humain, la décision que nous avons prise est extrêmement difficile.

Nous mettrons les prochains jours/semaines à profit pour trouver, avec B.I. , une solution en évaluant avec elle les différentes pistes lui permettant de poursuivre son trajet chez Adecco.

(...)»

Ce mail a été signé par "K." (C.) et "V." (Q.), Social Relations Manager, et adressé en copie, notamment, à Monsieur D. S. .

Le même jour, Madame B.I. a été reconnue en incapacité de travail du 13/6/2014 au 30/6/2014.

Par mail du 30/6/2014, Madame C. a annoncé au personnel de l'agence de Mons que Madame S.P. avait été désignée pour occuper la fonction de Branch manager de l'agence de Mons.

A cette même date du 30/6/2014, ADECCO proposa à Madame B.I. d'assurer les fonctions de "Senior Consultant" au sein de l'agence de La Louvière.

L'incapacité de travail de Madame B.I. fut prolongée du 1/7/2014 au 8/7/2014.

Par mail du 8/7/2014 (10 h 57), Madame B.I. annonça à Madame C. et à Monsieur Q. sa reprise de travail à la date du jeudi 10/7/2014 (le mercredi 9/7/2014 étant un jour non travaillé pour elle qui était en 4/5ème).

Par mail du 8/7/2014 (17 h 25), Monsieur Q. informa Madame B.I. de ce qui suit :

« Après avoir pris connaissance de ton mail et l'avoir évoqué avec la hiérarchie, je te confirme, en suite de notre entretien de lundi dernier, que tu seras attendue ce jeudi 10 juillet 2014 à 9 h à l'agence de La Louvière pour y occuper la fonction de senior consultant.

Les raisons de ton changement de fonction t'ont été expliquées lors de l'entretien que tu as eu avec D. et K. le 12 juin dernier.

La fonction que tu occuperas dès ce jeudi se situe en adéquation avec tes compétences et capacités.

Les conditions salariales qui sont les tiennes, sont maintenues. »

Par mail du 9/7/2014 (15 h 09), Madame B.I. indiqua à Monsieur Q. de ce qui suit :

*« (...) comme je te l'ai dit verbalement ce vendredi, après mûre réflexion, je **n'accepte pas votre proposition de rétrogradation à la fonction de Senior Consultante à La Louvière.** J'ai un contrat de Branch Manager et en référence à la législation (c. civil art. 1134, I. Du 3 juillet 1978) relative au contrat de travail, art. 25 : « l'employeur ne peut unilatéralement modifier un ou des éléments essentiels du contrat de travail (...) on parle à cette occasion d'acte équipollent à rupture (...) la fonction est généralement aussi considérée comme un élément essentiel du contrat (...)*

Je suis toutefois ouverte à te rencontrer demain à 9 heures à l'agence de La Louvière afin que tu me proposes un autre poste similaire à mon niveau hiérarchique ou afin de discuter d'une autre proposition. »

Par mail du 9/7/2014 (17 h 50), Monsieur Q. informa Madame B.I. *« qu'il n'y a aucune intention implicite de rompre le contrat. En effet, les tâches que nous désirons t'affecter ne sont pas de nature à créer un préjudice moral. Au contraire, le rôle que nous te proposons, nécessite des compétences particulières et est important pour l'agence dans laquelle tu l'exerceras. Et les perspectives ne sont pas inexistantes. (...) »*

Par mails du 10/7/2014, faisant suite à la réunion fixée à 9 h 00, Monsieur Q. a informé Madame B.I. de ce qui suit :

- (10 h 26) :

« (...) je prends acte que tu refuses d'occuper le rôle de senior consultant (...) Lorsque j'évoquais la piste du licenciement avec prestations du préavis, tu m'as également informé qu'une prestation comme senior consultant n'était pas envisageable. Enfin, je t'informe du fait qu'on pourrait considérer que tu refuses un travail dit « convenable » et que nous pourrions de ce fait établir le constat que tu ne remplis pas ton obligation contractuelle de fournir un travail. (...) »

- (14 h 24) :

« (...) D. aimerait te rencontrer ce lundi 14 juillet (...) (afin) de dégager une solution qui puisse agréer tout le monde (...) ».

Ensuite de la réunion du 14/7/2014, Monsieur S. a informé Madame B.I. par mail, à 21 h 32, de ce qui suit :

« Lors de notre entretien de cet après-midi, il est apparu que tu ne désirais pas accepter notre proposition d'exercer la fonction de Senior consultante dans notre agence de La Louvière par ce qu'il manquait la garantie que tu puisses évoluer chez Adecco avec un rôle qui correspond mieux à tes ambitions et préférences que celui de Senior consultant. Après concertation en interne, nous sommes prêts à te donner la garantie, au cours des douze prochains mois, de te permettre d'évoluer vers une fonction qui correspond à tes ambitions, à condition que nous mettions cette période à profit pour renforcer tes compétences par le biais d'un plan de développement. Peux-tu me faire savoir, pour ce mercredi midi, si nous pouvons trouver un accord sur cette base quant à ta carrière future chez Adecco ?

Par ailleurs je confirme comme demandé que tu restes dispensée de prestations jusqu'à nouvel ordre ».

Le 15/7/2014, le syndicat de Madame B.I. adressa un mail à Monsieur S. en vue d'organiser une rencontre le 18/7/2014.

Une réunion entre Madame B.I. , Monsieur B. (secrétaire régional du Setca) et Monsieur S. eut lieu à cette date.

Lors de cette réunion aucun accord n'a toutefois été trouvé. En effet, Madame B.I. fit valoir que le changement de fonction qu'ADECCO avait décidé unilatéralement de lui imposer n'était pas acceptable dans la mesure où il impliquait une rétrogradation manifeste des fonctions par la diminution des responsabilités exercées depuis 9 ans en qualité de "Branch Manager".

Ce point de vue n'a pas été partagé par Monsieur S. qui rappela les termes de la proposition du 14/7/2014 à savoir assortir le changement de fonction d'une garantie de

recevoir les moyens pour renforcer ses compétences avec à la clé une nouvelle fonction qui correspondait mieux à ses ambitions et à ses attentes.

Par mail du 22/7/2014, à 10h07, Monsieur S. informa Madame B.I. et Monsieur B. de ce qui suit :

« Après notre entrevue de vendredi passé, je vous confirme que nous ne pouvons donner une suite favorable à votre proposition de passer au licenciement de Madame B.I. . Nous devons constater que, sans réponse positive à votre demande, vous conseillez à Madame B.I. d'invoquer l'acte équipollent à la rupture dans le chef d'Adecco. Cela serait une démarche que nous regretterions fortement car nous croyons toujours en une collaboration à long terme. Nous restons complètement disponibles à toute solution ou proposition ayant cela comme objectif. Solutions qui pourront intégrer un trajet de formation, coaching individuel ou orientation professionnelle. Je réinsiste sur le fait qu'il serait très dommage de jeter un investissement mutuel de 15 ans sans avoir épuisé toute possibilité de continuation ».

Face à cette situation de blocage, Madame B.I. fit adresser à ADECCO, par l'entremise de son organisation syndicale, un courrier daté du 22/7/2014 aux termes duquel elle considéra qu'elle ne pouvait que constater qu'en voulant lui imposer unilatéralement un changement de fonction ne correspondant pas à celle qu'elle exerçait jusqu'alors, ADECCO avait commis un acte équipollent à rupture signifiant par son attitude qu'elle n'entendait plus poursuivre la relation de travail.

ADECCO contesta avoir rompu le contrat de travail de Madame B.I. par un courrier en réponse à l'organisation syndicale de celle-ci daté du 24/7/2014.

L'organisation syndicale de Madame B.I. maintint sa position et réitéra sa demande de paiement d'une indemnité de rupture par un courrier recommandé de mise en demeure du 14/8/2014, indiquant qu'à défaut de paiement volontaire, une action en justice serait introduite.

Faute pour ADECCO de réserver suite aux revendications formulées par Madame B.I. , cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 8/7/2015, Madame B.I. a assigné la SA ADECCO PERSONNEL SERVICES devant le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, aux fins de l'entendre condamner à lui verser :

- 52.536,81 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 mois et 6 semaines de rémunération ;

- 1,00 € provisionnel à titre de toutes autres sommes (primes, pécules, rémunérations ou autre) qui seraient dues du fait des relations de travail ayant existé entre les parties ou du fait de la rupture de celles-ci ;
- les intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité ;
- les frais et dépens de la procédure liquidés à 3.141,10 € (indemnité de procédure, 3.000,00 € et frais de citation, 141,10 €).

Elle postulait également l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

En réaction à cette citation, ADECCO a fait adresser, par son conseil, un courrier recommandé à Madame B.I. , le 16/7/2015, pour lui demander de lui verser les sommes reprises en terme de demandes reconventionnelles dans le cadre de la procédure judiciaire.

Par des conclusions principales communiquées le 29/1/2016, ADECCO a formulé des demandes reconventionnelles, sollicitant la condamnation de Madame B.I. à lui payer :

A titre principal :

- 15.337,35 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 50,00 € nets correspondant aux frais de leasing pour les journées des 28 et 30/7/2014 ;
- sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la rupture du contrat de travail ;
- 330,00 € nets au titre de réparation de dégâts au véhicule mis à la disposition de Madame B.I. ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 2.750,00 €.

A titre subsidiaire :

- 50,00 € nets correspondant aux frais de leasing pour les journées des 28 et 30/7/2014 ;
- somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la rupture du contrat de travail ;
- 330,00 € nets au titre de réparation de dégâts au véhicule mis à la disposition de Madame B.I. ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 2.750,00 €.
-

Par le jugement du 20/3/2017 , dont appel, le Tribunal du travail a décidé que :

- ADECCO avait rompu le contrat de travail de Madame B.I. par un « acte équipollent à rupture » et qu'elle lui était dès lors redevable d'une indemnité

compensatoire de préavis équivalente à 15 mois et 6 semaines de rémunération (soit 52.536,81 € bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires) ;

- Madame B.I. était redevable à ADECCO des frais de leasing de sa voiture de société pour les 28 et 30/7/2014 (soit 49,29 € nets à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 28/7/2014) ;
- Madame B.I. était redevable à ADECCO de la somme de 250,62 € nets du chef de dégâts au véhicule de société ;
- ADECCO était redevable à Madame B.I. des frais et dépens : citation (141,00 €) et indemnité de procédure (2.760,00 €).

ADECCO interjeta appel de ce jugement.

LIMITE DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame B.I. n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il l'a déboutée du surplus de sa demande portant sur l'octroi d'une somme d'1 € provisionnel à titre de toutes autres sommes qui seraient dues du fait des relations de travail ayant existé entre les parties ou du fait de la rupture de celles-ci.

De même, Madame B.I. n'a pas davantage formé d'appel incident à l'égard du jugement dont appel en ce qu'il l'a condamnée aux frais de leasing de la voiture de société pour les journées des 28 et 30/7/2014 ainsi qu'au remboursement de la somme de 250,62 € nets pour les dégâts à celle-ci.

La saisine de la Cour de céans est, dès lors limitée à l'examen du fondement de la théorie de l'acte équipollent à rupture développée par Madame B.I. ainsi qu'à celui de la demande reconventionnelle originale d'ADECCO.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

ADECCO relève, à titre préalable, qu'il ne peut être question d'une modification illicite de la fonction de Madame B.I. dans la mesure où son droit de modifier la fonction était prévue dans le contrat de travail.

Elle indique que ce droit n'a, d'ailleurs, pas été remis en cause par l'avenant conclu le 2/11/2005 qui a formalisé, en effet, le passage de la fonction de conseillère interim à celle de "Sales Consultant" sans revenir sur les autres dispositions du contrat ainsi que par l'avenant du 30/12/2013 lequel s'est borné à régler les modalités liées au changement de fonction de Madame B.I. intervenu en 2006 et fait suite à la mise en place d'une nouvelle classification des "Branch Managers".

Par ailleurs, souligne ADECCO, il ne peut être question d'une modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail dans la mesure où la fonction de Madame B.I. ne constitue pas un élément essentiel de la relation de travail.

A cet effet, elle indique que le caractère non essentiel de la fonction de Madame B.I. ainsi que de son lieu de travail ressort du libellé même du contrat qui prévoit explicitement la faculté pour l'employeur d'adapter ces deux éléments en ces termes : "les parties conviennent que, si nécessaire, le collaborateur pourra se voir confier d'autres travaux et/ou être affecté à une autre succursale".

ADECCO fait aussi grief au jugement dont appel d'avoir distingué à tort le contenu de la fonction du niveau de responsabilité et d'autonomie qu'elle impliquait alors que pareille distinction ne peut être déduite de la jurisprudence de la Cour de cassation et pas davantage de la notion "d'autres travaux" visée par le contrat de travail.

Ainsi, relève ADECCO, dans la mesure où le contrat de travail prévoit que la fonction de Madame B.I. ne constitue pas un élément essentiel, le premier juge ne pouvait conclure à l'acte équipollent à rupture.

Elle ajoute que le premier juge n'a pas davantage tenu compte de la garantie offerte à Madame B.I. selon laquelle ses conditions salariales resteraient inchangées si elle acceptait la fonction de "Senior Consultant" faisant, également fi du fait qu'un régime de participation était, en toute hypothèse, également prévu au sein de l'entreprise pour les "Senior Consultant".

En tout état de cause, observe ADECCO, la modification de la fonction de Madame B.I. n'était pas importante au sens de la jurisprudence car elle n'a pas modifié de manière substantielle un élément du contrat de travail.

Par ailleurs, note-t-elle, elle n'a pas commis une inexécution fautive révélant son intention de mettre fin au contrat de travail.

En effet, poursuit ADECCO, sa décision de modifier la fonction de Madame B.I. était basée sur des éléments objectifs puisqu'elle avait constaté que les résultats de l'agence de Mons étaient insuffisants et que Madame B.I. n'était pas en mesure de redresser la situation.

Elle indique qu'au demeurant Madame B.I. n'apporte pas la preuve d'une inexécution fautive dans le chef d'ADECCO ni la preuve de sa volonté sans équivoque de rompre le contrat de travail.

Tout au contraire, estime ADECCO, Madame B.I. souhaitait changer de fonction depuis juillet 2012 et a vu dans la proposition de réaffectation lui soumise en juin 2014 l'opportunité de quitter la société.

Dès lors que, selon elle, il est démontré que Madame B.I. a irrégulièrement mis un terme à la relation de travail sans respecter le délai de préavis qu'elle aurait dû notifier et prester, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 4,5 mois de rémunération, soit la somme de 15.337,35 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 22/7/2014.

POSITION DE MADAME B.I. :

Après avoir rappelé les principes applicables à la théorie de l'acte équipollent à rupture, Madame B.I. estime que c'est à bon droit que le premier juge a imputé la responsabilité de la rupture du contrat de travail à ADECCO dès lors que :

- les modifications de fonctions intervenues au cours de sa carrière ont, toutes, fait l'objet d'un accord des deux parties ;
- ADECCO a entendu, en juin 2014, modifier unilatéralement sa fonction sans son accord ;
- la modification de fonction qu'ADECCO lui a imposée unilatéralement consistait incontestablement en une rétrogradation et un retrait des responsabilités qu'elle assumait jusqu'alors.

Elle indique que, contrairement à ce qu'allègue ADECCO, elle n'a jamais refusé de continuer à effectuer ses prestations de travail en qualité de "Branch Manager" ou dans une fonction équivalente au sein d'une autre agence.

Par contre, souligne Madame B.I. , il est apparu clairement qu'ADECCO a posé toute une série d'actes démontrant qu'elle ne souhaitait pas poursuivre la relation de travail, à savoir :

- retrait sur-le-champ, en date du 22/6/2014, de sa fonction de « Branch Manager » ;
- interdiction de se présenter sur son lieu de travail ;
- information à ses collaborateurs du retrait de sa fonction ;
- aucune proposition de réaffectation à un poste équivalent lui soumise.

Elle ajoute que la référence faite par ADECCO à l'article 1^{er} du contrat pour justifier le droit de modifier sa fonction sans son accord ainsi que l'affirmation selon laquelle sa fonction ne constituait pas un élément essentiel de telle sorte que la modification de cette fonction ne pouvait pas être assimilée à un congé implicite sont irrelevantes.

En effet, observe Madame B.I. , l'article 6 du règlement de travail qui s'intègre au contrat de travail prévoit explicitement l'obligation, dans le chef de l'employeur, de recueillir l'accord du travailleur avant de confier d'autres tâches.

C'est du reste, souligne-t-elle, en tenant compte de l'intégration du règlement du travail dans le contrat de travail qu'ADECCO a systématiquement fait signer ses modifications de fonction.

Madame B.I. considère aussi que, contrairement à ce que prétend ADECCO, son accord était requis en cas de modification de sa fonction.

Par ailleurs, elle conteste formellement n'avoir pas satisfait aux exigences de la fonction de "Branch Manager".

Madame B.I. estime, dès lors, en conclusions, qu'ADECCO a rompu le contrat de travail qui liait les parties et ce :

- en modifiant unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail à savoir sa fonction de « Branch Manager » ;
- en la lui retirant sans lui offrir de fonction équivalente ;
- mais, au contraire, en lui assignant une fonction qui impliquait une véritable rétrogradation, à savoir « Senior Consultant ».

Elle sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

DISCUSSION-EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1) Quant à l'auteur de la rupture des relations contractuelles venues entre parties**I.1) a) Rappel des principes applicables**

Il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde ses prétentions.

Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve (Cass., 15/1/1996, Chr. D.S., 1996, p. 335 ; Cass., 31/1/1978, R.D.S., 1978, p. 329).

Par ailleurs, comme le rappelle fort opportunément S. GILSON (S. GILSON « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble » in « La modification unilatérale du contrat de travail », Ed Anthemis, 2010, p.25) « en cas de modification unilatérale - importante ou peu importante, par une des parties d'un élément convenu - qu'il soit accessoire ou essentiel - du contrat de travail, on peut considérer qu'il y a donc toujours une faute. Cette faute va, néanmoins, entraîner des effets différents selon les hypothèses.

Il y a lieu de distinguer, selon la jurisprudence traditionnelle, l'exécution fautive du contrat de travail de la modification unilatérale d'un élément essentiel de celui-ci ».

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale (comme le paiement de la rémunération barémique) ou contractuelle (comme l'exécution des prestations convenues), ce non-respect ne met pas en soi fin au contrat et ce même si les manquements portent sur des obligations essentielles (voyez jurisprudence constante de la Cour de cassation : Cass., 4/2/1991, J.T.T. 91, p. 283).

Cependant, cette exécution fautive du contrat peut révéler, dans certains cas, comme le souligne S. GILSON (op. cit., p.25) l'intention par la partie qui la commet de ne plus vouloir exécuter le contrat et, donc, de le rompre, constituant, ainsi, un congé tacite. Il appartient, à cet effet, au juge de fond de décider si le manquement d'une des parties exprime sa volonté de rompre le contrat, volonté ne pouvant, toutefois, résulter du seul manquement (Cass., 26/2/1990, Chr. D. Soc, 1990, p. 273 et Cass., 13/11/1986, J.T.T. 1987, p. 157).

Par contre, en présence d'une modification unilatérale importante (Cass., 7/6/1993, J.T.T. 1993, p. 353 ; Cass., 4/2/2002, J.T.T. 2002, p. 121, ob. C. WANTIEZ), fût-elle-même temporaire (Cass., 30/11/1998, Chr. D. social, 2000, p. 8; Cass., 17/3/1986, Chr. D. Soc, 1986, p. 200 ; Cass., 10/2/1992, Pas., L, p. 508 ; Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p. 37 ; Cass., 18/12/2000, Bull., 2000, p. 1982), et portant sur un élément essentiel du

contrat, il faut en déduire la rupture de ce contrat sans qu'il soit nécessaire de constater l'intention de mettre fin au contrat dans le chef de celui qui a posé l'acte (Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p.37).

Une doctrine autorisée a, toutefois, souligné l'incohérence et le caractère artificiel de la distinction opérée par la Cour de cassation entre la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail qui traduit la volonté implicite ou fictive de rompre le contrat et le manquement aux obligations qui impose de rechercher une volonté de rompre : en effet, la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat est, par essence, un manquement d'une partie à ses obligations (voyez : L. DEAR « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in «Le droit du travail dans toutes ses actions», C.U.P., Anthemis, 2008, p. 159 à 203 ; L. DEAR ob. sous C.T. Bruxelles, 5/10/2010, Chr. D. Soc, 2011, p. 419).

Pour qualifier un élément d'essentiel, il doit être fait référence à la volonté des parties.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré, que « la partie qui, unilatéralement, modifie de manière importante le lieu de travail convenu, met irrégulièrement fin au contrat de travail à moins qu'il puisse être déduit du contrat ou de la nature de l'emploi ou des fonctions exercées, que les parties n'ont pas considéré le lieu de travail comme un élément essentiel de leur convention » (Cass., 27/6/1988, Bull., p. 1311).

Il n'est généralement plus contesté que la rémunération, les fonctions et les responsabilités ainsi que le lieu et l'horaire de travail constituent également des éléments essentiels du contrat de travail (voyez : Cass., 17/12/1979, Pas. 1980, p. 475 et C.T. Bruxelles, 6/6/1979, J.T.T. 1979, p. 97 ; et plus précisément en ce qui concerne les fonctions : Cass., 23/6/1997, Pas., I. 1997, p. 728 et J.T.T. 1997, p. 333).

Comme l'a, en effet, rappelé la Cour de cassation, dans le dernier état de sa jurisprudence, "la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue, en principe un élément essentiel du contrat à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée" (Cass., 16/9/2013, Pas., I. p, 694).

La règle dite du *ius variandi* et l'exception de « novation » résultant de l'acceptation tacite de la modification unilatérale par l'autre partie constituent les exceptions le plus couramment avancées en opposition à l'admission de la rupture consécutive à un acte équipollent à rupture.

S'il est exact qu'en matière de contrat de travail, un employeur conserve le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail, en raison du principe du « consensualisme », l'assiette d'exercice de ce droit de modification unilatérale ne peut que concerner des éléments accessoires du contrat, soit qu'ils soient accessoires par nature, soit qu'ils aient conventionnellement été qualifiés comme tels.

C'est donc le caractère accessoire ou essentiel de l'élément modifié qui constitue la mesure distinctive du *ius variandi* et de l'acte équipollent à rupture, en ce que ce droit d'adaptation unilatérale ne saurait porter sur des éléments essentiels du contrat dont la modification requiert le rapprochement des consentements des parties.

D'autre part, la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail est assimilée à un licenciement entraînant la rupture immédiate du contrat (Cass., 7/5/2007, J.T.T. 2007, p. 366, obs. C. WANTIEZ).

L'acte équipollent à rupture ne sortit donc pas ses effets de plein droit mais doit être constaté par la victime de la modification : la rupture sera donc acquise à la date de notification du constat c'est-à-dire sans effet rétroactif (Cass., 11/2/2008, Chr. D. Soc, 2009, p. 15 ; Cass., 7/5/2007, déjà cité ; C. WANTIEZ « Dix arrêts de la Cour de cassation qui comptent en droit du travail » in « Les 30 ans de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 104 à 107).

Comme le relève fort à propos S. GILSON (op. cit., p. 34) « la solution la plus raisonnable est sans doute celle qui consiste à mettre en demeure l'employeur en lui permettant de revenir à la situation antérieure avec, à défaut, dans le respect d'un délai raisonnable, la constatation par le travailleur de la rupture : en conséquence, si après ce délai, le travailleur considère que le contrat a pris fin, la rupture du contrat peut être fixée à cette date. La Cour de cassation, dans son arrêt du 7/5/2007, consacre donc « la possibilité d'une rupture différée du contrat de travail en cas de modification unilatérale importante d'un élément essentiel » (voyez à ce sujet : L. PELTZER « Contrat de travail et exécution en nature : impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007 » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., Liège, Anthemis, 2008, p. 114) (voyez aussi sur la nécessité d'une mise en demeure préalable les pertinentes réflexions de L. DEAR in « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., Liège, Anthemis, 2008, p. 159 à 203 et spécialement p. 189).

Un délai va donc pouvoir s'écouler entre la modification unilatérale opérée et l'éventuelle constatation.

La poursuite des prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle-même accompagnée de réserves, impliquer, d'une part, la renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et, d'autre part, un accord tacite sur les nouvelles conditions de travail (Cass., 17/6/2002, J.T.T. 2002, p. 417) (F. KEFER, « La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture », commentaires du guide social permanent, droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI, n° 270 et ss.).

Le délai de réflexion laissé au travailleur est, cependant, susceptible de varier en fonction du temps qui est nécessaire pour apprécier la nature réelle de la situation nouvelle qui lui est imposée et les conséquences de l'acceptation ou du refus de celle-ci.

C'est la poursuite des prestations qui entraîne la renonciation et l'accord tacite. Dès lors, il a été jugé à raison que « lorsqu'entre le moment de la modification et celui de la constatation de la rupture, l'employée n'a effectué aucune prestation, elle n'a donc pas acquiescé, même tacitement, à la modification invoquée » (C.T. Liège, 10/6/2004, RG n° 7248/2008, inédit).

Enfin, il est de jurisprudence qu'il ne peut y avoir d'acte équipollent à rupture de contrat que lorsque la modification est devenue effective et non pas en cas de proposition de modification (C.T. Mons, 7/6/2005, RG 18825, inédit). La cour de céans ne peut qualifier juridiquement les faits et déterminer le mode de rupture intervenu qu'en analysant, d'une part, les termes de l'acte de rupture lui-même et en ayant égard, d'autre part, au contexte factuel dans le cadre duquel celui-ci est intervenu.

I.1) b) Application des principes au cas d'espèce

Le contrat de travail avenant entre les parties prévoit en son article 1 que "Madame B.I. est engagée en qualité de "conseillère en interim" mais, également, que "les parties conviennent que, si nécessaire, le collaborateur pourra se voir confier d'autres travaux et/ou être affecté à une autre succursale".

Par ailleurs, le règlement de travail en vigueur au sein d'ADECCO tel que modifié par le Conseil d'entreprise le 16/4/2012 et publié en octobre 2012 dispose en son article 6 que *"dans les limites de ses compétences physiques ou intellectuelles, le travailleur assumera aussi d'autres tâches qui lui sont confiées oralement ou par écrit, après accord du travailleur concerné.*

De cette manière, d'autres tâches, nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, peuvent être confiées au salarié, temporairement ou définitivement "

En vertu de l'article 11 du contrat de travail conclu le 4/5/1999 entre parties, *"les prescriptions fixées dans "Règlement du travail" dont le collaborateur déclare avoir reçu un exemplaire, font partie intégrante du présent contrat."*

La publicité du règlement de travail, organisée par le chapitre III de la loi du 8/4/1965 (et assurée notamment par la remise d'un exemplaire dudit règlement de travail au travailleur) a pour but de donner au règlement de travail régulièrement établi et mis en vigueur force obligatoire à l'égard des travailleurs (Cass., 3/9/1970, Pas., 1971, I, p.1).

Le règlement de travail sert, en effet, à assurer une publicité des conditions de travail afin de permettre leur connaissance et leur contrôle (L. FRANCOIS, "Théorie des relations collectives de travail en droit belge", Bruylant, p. 345).

Ainsi en étant intégré au contrat de travail, le règlement de travail présente une valeur juridique d'un niveau équivalent à celle du contrat de travail lui-même.

Le règlement de travail applicable au sein d'ADECCO depuis 2012 et qui s'intègre dans le contrat de travail avenant entre parties fait donc dépendre l'obligation, dans le chef du travailleur, d'assurer d'autres tâches lui confiées de son accord exprès.

Pour rappel, il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que "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 en être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée" (Cass., 16/9/2013, Pas., I, p. 694).

La nature du travail comprend, par définition, tant le contenu de la fonction que le niveau des responsabilités qui y sont attachés.

Il n'est pas contesté qu'en l'espèce Madame B.I. a exercé ses fonctions de "Branch Manager" au sein de l'agence de Mons depuis le 1/7/2006 après avoir assuré celle de "Sales Consultant" à partir du 2/11/2005 et que ces modifications de fonctions depuis son entrée en fonction au service d'ADECCO avec effet au 10/5/1999 ont, toutes deux, fait l'objet d'un accord des deux parties formalisé par l'établissement d'annexes au contrat de travail (pièces 2 et 5 du dossier de Madame B.I.).

Il résulte des pièces des dossiers des parties soumis à la Cour de céans que Madame B.I. a assumé ses fonctions de "Branch Manager" à la plus grande satisfaction de son employeur, ce dernier n'ayant pas hésité à lui adresser, en mai 2014, après 15 années de services, une lettre de félicitations mettant en exergue la qualité du travail accompli par ses soins, "*la remerciant du tout cœur pour ces dernières années*" et "*espérant de tout cœur que beaucoup d'autres belles années suivront*" (!)

Il tombe sous le sens, aux yeux de la Cour de céans, que si ADECCO ne s'était pas déclarée particulièrement satisfaite des prestations fournies par Madame B.I. et spécialement depuis son accession aux fonctions de "Branch Manager", elle n'aurait, évidemment, pas manqué de s'abstenir de développer un tel discours dithyrambique.

La Cour de céans ne peut, dès lors, suivre la thèse soutenue par ADECCO qui entend relativiser singulièrement la portée d'un tel message en prétendant qu'il s'agissait là d'un courrier type adressé à tous les jubilaires de l'entreprise...

Nonobstant la qualité du travail fourni par Madame B.I. reconnue par cette lettre de mai 2014 signée par Madame S. , HR Director Belgium, mais, également attestée par d'anciens collègues de Madame B.I. (voyez pièce 51 de son dossier), ADECCO a décidé unilatéralement , en date du 13/6/2014 de lui retirer ses fonctions de "Branch manager" en ne lui proposant pas un autre poste de niveau équivalent.

Le mail adressé, à cet égard, par Madame C. , le 13/6/2014, à l'ensemble du personnel du bureau de Mons est sans équivoque aucune sur la portée précise de la décision prise unilatéralement par ADECCO : *"Ce mail pour vous informer que nous avons pris la décision de modifier l'organisation de l'équipe de Mons (...) Nous avons choisi l'option difficile de confier l'organisation à un nouveau BM. Dès lundi, nous ouvrirons un poste de BM pour l'agence et évaluerons rapidement les candidats.(...)*

Nous mettrons les prochains jours/semaines à profit pour trouver, avec B.I. , une solution en évaluant avec elle les différentes pistes lui permettant de poursuivre son trajet chez ADECCO (...)" (Pièce 14 dossier de Madame B.I.).

C'est dire que la décision de retirer unilatéralement à Madame B.I. ses fonctions et responsabilités de "Branch manager" n'a été accompagnée d'aucune proposition de réaffectation de Madame B.I. vers une fonction équivalente en terme de contenu et de niveau de responsabilité puisque la possibilité pour cette dernière de poursuivre ses activités au sein de la société devait faire l'objet de négociations bilatérales.

Il est, ainsi, acquis, sans aucune contestation possible qu'ADECCO a pris la décision de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail convenu entre parties sans avoir recueilli au préalable l'accord exprès de Madame B.I. .

A cet égard, il ne peut être déduit du silence adopté par Madame B.I. entre le 14/6/2014 et 4/7/2014 son acceptation tacite de la modification intervenue puisqu'elle a été reconnue en incapacité de travail du 13/6/2014 au 8/7/2014 inclus et qu'elle a manifesté son refus d'acquiescer à la modification de fonction lui imposée après qu'elle ait pris conscience le 30/6/2004 qu'elle était, en réalité, affectée à un poste, impliquant un contenu de fonctions et des responsabilités inférieures à ceux de "Branch manager", à savoir celui de "Senior Consultant" au sein de l'agence de La Louvière ; ce poste était situé à un niveau hiérarchique inférieur à celui de "Branch manager", situation qui entraînait une rétrogradation dans son chef. En effet, il ne saurait être sérieusement contesté qu'en sa qualité de "Branch Manager", Madame B.I. était responsable d'une agence impliquant la responsabilité commerciale et financière de celle-ci (prises d'initiatives commerciales et financières) mais également celle consistant à gérer une équipe de plusieurs collaborateurs et à "définir les objectifs des consultants" (voir mail de Madame C. du 11/6/2014).

Par contre, la fonction imposée de "Senior Consultant" n'implique pas le même contenu de tâches et pas davantage le même niveau de responsabilité que ceux visés par le poste de "Branch Manager" car :

- elle a pour objectif principal celui d'atteindre les résultats qui sont imposés à son titulaire ;
- elle impose le travail en équipe et en collaboration avec les autres "Senior Consultant" sans que le "Senior Consultant" n'exerce d'autorité sur chacun d'eux ;
- le titulaire de cette fonction veille à ce que les objectifs convenus soient atteints et n'en impose pas ;
- le "Senior Consultant" apporte "une contribution, une idée ou une proposition dans le cadre d'une tâche collective qui ne présente aucun intérêt personnel" (Voir le profil de compétences de "Senior Consultant", pièce 44 du dossier de Madame B.I.).

La fonction de "Branch Manager implique, ainsi quant à elle, la gestion d'une agence et l'exercice d'une responsabilité finale dans trois domaines : le "people management", le commercial et la gestion financière (voir à ce sujet le profil de fonction, pièce 43 du dossier de Madame B.I.).

Partant de ce constat, Madame B.I. a notifié formellement son refus d'accepter pareille rétrogradation en envoyant le 9/7/2014 (soit la veille de sa reprise du travail) un mail à Monsieur V. Q. , Social Relation Manager d'ADECCO.

Cette rétrogradation de fonction constitue une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail venu entre les parties.

La proposition offerte à Madame B.I. de "pouvoir évoluer et de suivre des formations" ne permet en tout état de cause, pas une autre interprétation.

ADECCO a donc posé un acte équipollent à rupture constaté à bon droit par Madame B.I. le 22/7/2014.

L'acte de rupture du contrat de travail étant imputable à ADECCO, celle-ci est redevable à Madame B.I. d'une indemnité compensatoire de préavis arrêtée, à bon droit, par le premier juge à la somme brute non contestée de 52.536,81 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à dater de son exigibilité jusqu'à parfait paiement.

La demande reconventionnelle originaire d'ADECCO portant sur la condamnation de Madame B.I. au versement d'une indemnité compensatoire de préavis à son profit est non fondée puisque Madame B.I. n'est pas l'auteur de la rupture des relations contractuelles.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA ADECCO PERSONNEL SERVICES aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame B.I. à la somme de 3.000,00 €, étant l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 40.000,01 € et 60.000,00 € ;

Délaisse à SA ADECCO PERSONNEL SERVICES la somme de 20,00 € acquittée par ses soins à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19/3/2017) ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Maria BRANCATO, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Madame le conseiller social Maria BRANCATO et Madame le conseiller social Nathalie JACQUEMIN, par Monsieur Xavier VLIEGHE, président, assisté de Monsieur Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l’audience publique du 20 novembre 2018 par Xavier VLIEGHE, président, avec l’assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,