

Rep.N°

2008/1339

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 JUIN 2008.

4e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

C Georges, domicilié à
;

Appelant au principal, intimé sur incident, comparaissant en
personne, assisté de son conseil Maître Lietart K., avocat à
Bruxelles ;

Contre:

SPRL SOCOMAR, dont le siège social est établi à 1300
WAVRE, avenue Nobel, 1 ;

Intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant
par Mr Chaidron, Directeur administratif, assisté de Maître
Castiaux loco Me Van Drooghenbroeck, avocat à Nivelles ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

I. PROCEDURE

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 13 janvier 2004, dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 10 septembre 2003 par la 1e chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions et les dossiers déposés par les parties,
- la fixation de la cause pour plaidoiries, à la demande conjointe des parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 20 mai 2008, à laquelle la cause a été tenue en délibéré.

Les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ont été appliquées.

II. JUGEMENT ENTREPRIS

Le jugement entrepris déboute tant Monsieur G. C. de sa demande originaire que la SPRL Socomar de sa demande reconventionnelle introduites en première instance.

III. OBJET DE L'APPEL

A. appel principal

L'appel principal est formé par Monsieur G. Claessens.

Dans sa requête d'appel, Monsieur G. C. demande de faire droit à sa demande originaire et réclame en appel :

- le paiement d'une somme de 26.175,80 euros (équivalent de 12,5 mois de préavis) majoré des intérêts à dater du 29 avril 2001, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- le paiement d'une somme de 4.957,87 euros, majorée des intérêts à partir du 1^{er} mars 2001, à titre d'indemnité pour licenciement abusif

Monsieur G. C. a déposé au greffe de la Cour des conclusions réclamant la capitalisation des intérêts respectivement les 19 janvier 2004, 24 janvier 2005, 9 février 2006.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, déposées le 29 décembre 2006, Monsieur G. C. demande :

- de dire l'appel recevable et fondé ;

- avant dire droit, ordonner l'interrogatoire des parties et lui permettre de rapporter la preuve des faits qu'elle mentionne dans le dispositif de ses conclusions p.34. ;
- dire que la durée du préavis notifié est insuffisante, que cette durée aurait dû être de 14 mois, et condamner la société intimée à payer, à titre d'indemnité compensatoire de préavis restant à courir, la somme de 26.175,80 euros (équivalent de 12,5 mois de préavis) majorée des intérêts à dater du 29 avril 2001, les intérêts étant capitalisés le 12 décembre 2002, 16 janvier 2004, 2 janvier 2005, le 3 février 2006 ;
- dire que le motif du licenciement est fallacieux, le licenciement est abusif, la société ne s'est pas abstenue d'un comportement constitutif de harcèlement moral en créant un environnement de travail dégradant, humiliant et/ou offensant et condamner à cet égard la société à lui payer la somme de 4.957,87 euros, majorée des intérêts à partir du 1^{er} mars 2001 au titre d'indemnité suite aux dommages occasionnés par le comportement constitutif de harcèlement moral et ou d'indemnité pour licenciement abusif, les intérêts étant capitalisés le 12 décembre 2002, 16 janvier 2004, 2 janvier 2005, le 3 février 2006 ;
- condamner l'intimée à rembourser les frais de défense (soit une demande nouvelle en appel) de son conseil à concurrence de 5.000 euros provisionnel,
- condamner l'intimée aux dépens des deux instances.

Monsieur G. C a déposé au greffe de la Cour de nouvelles conclusions réclamant la capitalisation des intérêts, les 8 février 2007 et 14 février 2008, ainsi que des conclusions réclamant que, dans l'hypothèse où les dépens d'appel sont mis à sa charge, l'indemnité de procédure due à l'intimée soit réduite au minimum.

Dans ses conclusions, additionnelles et de synthèse, déposées au greffe le 21 juin 2007, la **SPRL Socomar** demande, quant à l'appel principal :

- à titre principal, de confirmer le jugement dont appel en chacune de ses dispositions
- à titre subsidiaire, d'autoriser avant dire droit la société à rapporter les preuves par toutes voies de droit des faits qu'elle reprend en p.33 du dispositif de ses conclusions,
- à titre plus subsidiaire :
 - de dire l'appel recevable et partiellement fondé,
 - réduire l'indemnité compensatoire de préavis à 23.722,67 euros (10.5 mois de rémunération)
 - dire la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de rupture non fondée,

B. appel incident

Par voie de conclusions déposées en appel le 24 septembre 2004, la **SPRL Socomar** a introduit un appel incident ; elle demande de réformer le jugement et de faire droit à sa demande reconventionnelle originaire.

Dans ses conclusions, additionnelles et de synthèse, déposées au greffe le 21 juin 2007, la société demande de réformer le jugement dont appel et de condamner Monsieur G. C au paiement d'une somme de 6.777,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis de démission, à augmenter des intérêts de retard sur la part nette correspondant, à dater du 18 avril 2000.

L'intimée a également déposé des conclusions relatives aux dépens qu'elle réclame (19 février 2008)

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, déposées le 29 décembre 2006, **Monsieur G. C** demande, quant à l'appel incident :

- à titre principal, le dire recevable mais non fondé ;
- à titre subsidiaire, décider, en tenant compte de l'intérêt des deux parties, qu'aucun préavis de démission ne devait être observé par Monsieur G. C ;
- à titre infiniment subsidiaire, limiter la durée du préavis de démission à la durée d'un contre préavis, en l'espèce deux mois.

IV. FAITS ET ANTECEDANTS DE PROCEDURE

- Monsieur G. C a été engagé par la société Socomar par contrat de travail du 10 février 1988, en qualité d'employé, comme « *cadre adjoint au gérant* », à partir du 8 février 1988. Il est précisé que les fonctions de Monsieur G. C consisteront en ordre principal en « *travail de bureau, divers* » (mention manuscrite) et que « *Cependant, conformément aux stipulations du règlement de travail ou de conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'employé acceptera, chaque fois que les nécessités de l'entreprise l'exigeront, une activité compatible avec ses capacités professionnelles* » (formule-type de contrat dactylographié) ;
- les parties signalent toutes deux que la société (jusqu'alors de type familial) est reprise en 1999 ;
- le 4 février 2001 (dossier appelant, pièce 13), Monsieur G. C adresse en néerlandais à Monsieur Zweegers (nouveau propriétaire), par recommandé, un courrier qui signale (traduction libre) qu'il n'a plus de place à Socomar parce qu'il n'a plus de tâche propre (« *geen eigen vak* »).

- le 22 février 2001, la société, représentée par Monsieur Chaidron André, notifie à Monsieur G. C sa décision de mettre fin au contrat moyennant un préavis de neuf mois qui débute le 1^{er} mars 2001. Le courrier mentionne comme motif de cette décision « réorganisation de notre service facturation ».
- le 17 avril 2001, Monsieur G. C est prié de prendre un jour de congé ; à sa demande il lui est « confirmé » que la société lui octroie un jour de congé ce 17 avril et que ce jour ne sera pas décompté de ses jours de congé annuels (dossier appelant, pièce 6) ;
- le 18 avril 2001, à 9h 50, Monsieur G. C fait appel à un huissier, Maître S. Pollak, qui se rend dans les locaux de l'entreprise ; le responsable, Monsieur Chaidron, indique le nouveau bureau de Monsieur G. C ; l'huissier constate l'état de ce bureau, ainsi que le fait que son ancien bureau est occupé par une autre personne, Monsieur Van Hemelrijck (dossier appelant, pièce 7).
- par recommandé déposé à la poste le même jour, 18 avril, le conseil de Monsieur G. C invoque la modification profonde et unilatérale de conditions de travail de son client durant la période de son préavis et estime qu'elle équivaut à l'expression de la volonté de Socomar de modifier les conditions de la rupture et de transformer en indemnité compensatoire de préavis le préavis non encore presté ; il réclame en outre un préavis de 14 mois et réclame le versement d'un montant équivalent à 12 mois et demi de rémunération ainsi que, à défaut de versement dans les 8 jours, il annonce une procédure, et une demande pour licenciement abusif (motif fallacieux de licenciement) (dossier appelant, pièce 8).
- la société adresse un courrier, portant la date du 18 avril 2001, qui s'étonne que Monsieur G. C ait abandonné son poste le 18 avril à 10 h, lui demande de reprendre ses activités et estime non justifié cet abandon de poste. (La société (son dossier pièce 5) produit un récépissé de recommandé, sur lequel la Cour ne repère pas de date ...).
- un formulaire de chômage (C4) est remis le 20 juin 2001, mentionnant que Monsieur C a quitté volontairement son emploi le 18 avril 2001 et comme motif de rupture du contrat « démission ».

Monsieur G. C a cité la société (citation du 29 mai 2001) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de licenciement abusif ; la société a introduit une demande reconventionnelle.

Le Tribunal a débouté les deux parties de leur demande respective. Il s'agit du jugement dont appel.

V. DISCUSSION ET POSITION DE LA COURA. Appel principal

1.

Dans sa requête, développée par voie de conclusions, Monsieur G. C. critique le premier juge :

- en ce qu'il a considéré que la fonction qui était la sienne n'a pas été vidée de sa substance par l'enlèvement progressif des tâches qui étaient les siennes,
- en refusant de considérer que seules des tâches dégradantes et humiliantes étaient encore proposées, et en ne sanctionnant pas l'obligation de l'employeur de s'abstenir de tout harcèlement moral,
- en ce qu'il a motivé de manière contradictoire sa décision en relevant que la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat met fin immédiatement au contrat tout en reprochant de ne pas avoir laissé le temps à l'employeur de mener ce changement à son terme,
- en estimant qu'il n'avait pas droit au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, considérant à tort que c'est lui et non l'employeur qui a rompu le contrat.

La contestation apportée en appel par Monsieur G. C. porte sur :

- l'insuffisance de la durée du préavis et la majoration à 14 mois du préavis (9 mois) notifié ;
- l'existence d'un licenciement abusif, et d'une indemnité pour ce motif ;
- l'existence d'un acte équipollent à rupture, pendant le préavis, justifiant le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il réclame le paiement des dépens pour les deux instances.

§1. Indemnité complémentaire de préavisa) durée du préavis raisonnable

2.

L'employeur a notifié un préavis de neuf mois.

Monsieur G. C. réclame un préavis de 14 mois (dont à déduire un mois et demi presté). La société admet en ses conclusions une durée de 12 mois (dont à déduire un mois et demi presté).

Position de la cour

3.

Au moment où le licenciement lui est notifié, Monsieur G. C. est âgé de 43 ans et un mois (né le 16 janvier 1958) ; il présente une ancienneté de treize ans dans l'entreprise ; sa rémunération annuelle de base est, selon l'appelant, de 25.128,77 euros.

Au vu de ces éléments et des circonstances propres à l'espèce, la durée du préavis peut être raisonnablement fixée à 14 mois.

b) droit acquis à l'indemnité complémentaire

4.

L'appelant soutient que le droit à l'indemnité de congé supplémentaire est définitivement acquis (ses conclusions de synthèse, p.11).

En d'autres termes, ainsi qu'il a été clarifié en plaidoiries, ce moyen est soulevé afin d'obtenir, quelle que soit l'issue de la contestation sur l'imputabilité de la rupture (acte équipollent à rupture invoqué par le travailleur), le complément d'indemnité pour préavis insuffisant.

Position de la cour

5.

Ce moyen est sans pertinence en l'espèce étant donné qu'il n'est pas susceptible d'ouvrir à l'appelant plus de droits que ceux qui lui sont accordés en raison de l'issue de la contestation relative à l'existence d'un acte équipollent à rupture, contestation examinée ci-après §3.

§2. Indemnité pour licenciement abusif

6.

Pour fonder l'existence d'un licenciement abusif, Monsieur G. C. invoque le caractère fallacieux du motif de licenciement, et le dommage moral résultant d'un licenciement abusif lié aux circonstances accompagnant inutilement ou fautivement le congé (licenciement représailles, intention de nuire) et le harcèlement moral (ses conclusions de synthèse, p.12 et s.).

L'employeur y oppose qu'il ne peut lui être reproché aucun comportement abusif, ni attitude désinvolte, ni intention de nuire. Il expose que la réorganisation était une décision nécessaire qu'il est seul à pouvoir juger et apprécier, et soutient que le licenciement était au surplus justifié par le comportement de l'employé lui-même. Il soulève l'absence de preuve d'un dommage distinct de celui résultant de la rupture proprement dite (ses conclusions de synthèse, p.25 et s.).

*Position de la Cour*a) motif du congé

7.

Dans le courrier de licenciement, l'employeur invoque la réorganisation du service de facturation.

Il est exact de constater, comme le fait l'appelant, que, au moment du congé, les fonctions que Monsieur G. C. exerçait dans le cadre de la facturation lui avaient déjà été ôtées (depuis le mois de janvier 2001), en telle sorte qu'il s'agit, ainsi que le souligne d'ailleurs l'employeur lui-même, d'un motif de « pure convenance » que l'employeur justifie avoir invoqué « afin de permettre à Monsieur G. C. de ne pas être sanctionné dans son droit aux allocations de chômage » (conclusions intimées, p. 26).

Mais l'inexactitude du motif de licenciement exprimé par l'employeur n'implique pas que le licenciement soit affecté par un abus de droit, d'autant qu'il résulte de l'ensemble des éléments produits que le motif de « réorganisation » est en l'espèce correct (même si la réorganisation du service de facturation a déjà été effectuée avant que le congé soit notifié).

b) Intention de nuire

8.

Les faits invoqués par Monsieur G. C (tâches indignes) à l'appui de cet élément comme justifiant une indemnité « pour licenciement abusif » sont les mêmes que ceux qu'il invoque pour justifier l'argument de harcèlement moral, ou l'acte équipollent à rupture.

Les éléments dont dispose la Cour ne permettent pas d'y constater une intention de nuire de la part de l'employeur, pas plus que dans le retard mis à délivrer un certificat de chômage. Le dommage moral n'est pas établi distinct de celui indemnisé par l'indemnité de rupture accordée ci-après.

c) licenciement représailles

9.

Sur ce point non plus, l'appelant ne peut être suivi.

Il y a certes la chronologie entre le courrier (4 février) par lequel Monsieur G. C informe le nouveau propriétaire de la société de son insatisfaction quant à sa situation, courrier suivi peu après par la décision de licenciement.(22 février). Toutefois, comme telle, la décision de licenciement ne constitue pas un abus de droit : il relève de l'employeur de constater qu'une personne ne correspond plus au profil de l'entreprise, dans le cadre de la réorganisation ou de la restructuration qu'il estime nécessaire, et d'en tirer la conclusion que la relation de travail doit être rompue.

d) harcèlement moral

10.

En l'espèce, les éléments invoqués à l'appui de ce harcèlement (fonctions, local) sont les mêmes que ceux retenus ci-après par la Cour pour constater l'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur.

Ces éléments ne répondent pas à la définition du harcèlement, telle que prévue par l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996.

En outre, Monsieur G. C ne démontre pas de dommage distinct de celui lié à une rupture immédiate du contrat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

§3. acte équipollent à rupture durant le délai de préavis

11.

Monsieur G. C soutient que les événements survenus après le licenciement ont rendu impossible la prestation de travail car l'intimée a commis un acte équipollent à rupture confirmant sa volonté de mettre fin au contrat (ses conclusions, p.17 et s.). Il invoque :

- la modification des fonctions exercées, jusqu'à la quasi suppression de ses fonctions et les tâches tout à fait subalternes de « std artikelen/verz » (voir ci-après pour l'explication de ces mots) ;
- la modification du lieu de travail, l'obligeant à travailler dans des conditions dénigrantes pour le restant de son préavis.

L'employeur y oppose (en substance) que :

- concernant le local :
 - il n'y a eu qu'un changement de local nécessité par la réorganisation de l'entreprise, et non relégation dans un cagibi ;
 - Monsieur G. C a quitté précipitamment son lieu de travail alors que le local n'était pas encore aménagé (références aux factures) ;
 - l'employeur pouvait attribuer l'ancien bureau à la personne nouvellement engagée puisqu'il avait attribué un nouveau bureau à Monsieur G. C et que les travaux de ce nouveau bureau étaient en cours ;
 - il ne s'agit pas d'une modification importante d'un élément essentiel du contrat.
- concernant les fonctions :
 - le contrat d'engagement porte sur des tâches diverses et Monsieur G. C n'a aucune formation particulière ; l'article 1^{er} du contrat permet de modifier les fonctions lorsque les nécessités de l'entreprise l'exigent ;
 - le licenciement est intervenu dans le contexte d'une réorganisation ;
 - les décisions ont été prises suite à la promotion de Monsieur Marlier et dans le cadre du pouvoir de gestion de celui-ci, notamment en ce qui concerne la réorganisation du service « facturation/achat » ;
 - les fonctions reprises dans le nouvel organigramme sont des fonctions à responsabilité comparable ;
 - l'employeur n'a fait qu'user de son « ius variandi » ;
 - depuis son embauche, Monsieur G. C a exercé des fonctions qui ne sont pas restées identiques et les tâches qui lui ont été confiées dans le cadre de sa nouvelle fonction sont compatibles avec ses capacités et ses qualifications professionnelles ;
 - Monsieur Van Hemelrijck n'a pas été engagé pour reprendre ses fonctions ;
 - les témoignages produits par l'appelant doivent être examinées avec une extrême prudence ;

- le jugement qui considère que Monsieur G. C. est lui-même l'auteur de la rupture doit être confirmé.

Position de la cour

12.

Le courrier par lequel Monsieur G. C. a constaté l'acte équipollent à rupture reprend ce qui suit :

« Le 17 avril 2001, lorsque mon client s'est présenté en vos locaux pour exécuter ses prestations habituelles, vous l'avez renvoyé chez lui, lui donnant congé pour la journée, au motif que l'informatique ne fonctionnait pas et que vous attendiez le passage de l'informaticien.

En réalité, vous avez utilisé la journée du 17 avril 2001 pour installer, dans le bureau précédemment occupé par mon client, l'employé que vous avez engagé pour le remplacer dans les fonctions précédemment exercées par lui, et vous lui avez aménagé dans le sas de l'immeuble un 'campement provisoire' (PC non raccordé, aucune ligne téléphonique, ...) pour mon client.

Lorsque ce dernier s'est présenté ce 18 avril 2001, à 8h30, il a trouvé le 'nouveau' installé à son bureau, la veste de ce dernier sur le dossier de son siège, occupé à effectuer les prestations à lui antérieurement confiées et vous l'avez conduit à son nouveau lieu de travail, du moins si l'on ose appeler ainsi l'endroit où vous aviez transféré son lieu de travail à son insu.

Ces faits ont été dûment constatés par l'huissier de justice Serge Pollak.

Précédemment en charge des ventes courantes, de la gestion du stock, de l'administration et de la logistique, le nouvel organigramme que vous avez diffusé tant parmi le personnel que parmi les clients ramène les fonctions à exercer par mon client durant la durée de son préavis à des tâches indéfinies.

La modification profonde et unilatérale des conditions de travail de mon client durant la période de son préavis équivaut sans conteste à l'expression de la volonté de Socomar de modifier les conditions de la rupture et à transformer en indemnité compensatoire de préavis le préavis non encore presté.

Il échet de noter que le préavis notifié de 9 mois était totalement insuffisant (...).

Je vous invite par conséquent et au besoin vous mets en demeure dans les 8 jours à dater de la réception de la présente de verser (...) un montant équivalent à une indemnité compensatoire de préavis de 12 mois et demi. (...) »

Dans un courrier concomitant (également daté du 18 avril), l'employeur s'étonne que Monsieur G. C. ait quitté l'entreprise le 18 avril, à 10 h et estime que rien n'a été modifié, si ce n'est qu'il lui a été demandé de bien

vouloir mettre son successeur au courant d'une partie de sa future fonction, et le fait qu'il devra travailler dans un autre bureau.

a) changement de bureau

13.

Cet épisode illustre un comportement désinvolte de la part de l'employeur. En effet :

- il invite le travailleur à ne pas se présenter au travail le 17 avril ;
- lorsque le travailleur se présente le 17 avril, il lui confirme par écrit un jour de congé, au motif de travaux informatiques et sans lui annoncer un changement de bureau ;
- quand le travailleur se présente le lendemain, 18 avril, il trouve assis sur son siège dans son (ancien) bureau un nouveau travailleur, appelé à reprendre ses activités, tandis que lui-même est dirigé vers un local non encore aménagé (ni PC, ni téléphone, ni câble) ;
- ce local est un sas donnant sur une salle d'ordinateurs ; dans sa largeur (2,60 m), il contient une tablette tout le long, installée en hauteur, trop étroite pour mettre un ordinateur ; le local est vitré et appelé par le personnel « bocal à poisson » (voir plan, pièce 11 dossier intimé ; témoignage de Madame Otto, dossier appelant, pièce 19).

14.

Il y a lieu de souligner que Monsieur G. C ne soutient pas que le seul changement de local constitue la modification unilatérale et essentielle de ses conditions de travail ; il fustige ce changement dans le cadre d'une modification de ses fonctions, le ramenant à des tâches « indéfinies ».

La Cour ne retient pas, parce que non pertinente, l'offre de l'intimée de prouver que « le lieu de travail n'est pas un élément essentiel du contrat et n'avait pas été modifié de manière importante » (ses conclusions p 33.) Il est en effet évident qu'un changement de local n'est pas une modification d'un élément essentiel du contrat, tandis que les éléments dont dispose la Cour suffisent pour établir que Monsieur G. C avait été déménagé dans des circonstances humiliantes, justifiant sa réaction.

Ce changement de local ne constitue certes pas, comme tel, une modification d'un élément essentiel du contrat. Mais il indique la place qui subsistait pour Monsieur G. C dans l'entreprise et aussi qu'il ne pouvait plus s'attendre à un changement de position de l'employeur pendant son préavis, concernant le contenu de ses fonctions.

15.

Contrairement au premier juge, la Cour n'estime pas que Monsieur G. C a agi de manière hâtive. Le courrier du 18 avril constate l'acte équipollent à rupture ce jour-là, mais en invoquant les modifications humiliantes de ses fonctions, avérées par l'épisode du local.

Cet épisode du local est concomitant à l'arrivée d'une nouvelle recrue qui, et c'est établi, reprenait la partie encore un peu significative qui lui restait de ses fonctions.

S'agissant d'une modification essentielle de ses fonctions (vidées de toute substance, voir ci-après), aucune mise en demeure préalable n'était nécessaire.

b) quant aux fonctions

16.

Lors de son embauche, le contrat d'engagement portait sur des fonctions de « *cadre adjoint au gérant* », et il est précisé que les fonctions de Monsieur G. Claessens consisteront en ordre principal en « *travail de bureau, divers* ».

Monsieur G. C recherchait un emploi dans une PME (sa pièce 18) en tant que personne de confiance. Monsieur G. C est licencié en droit. Il n'est pas « sans formation ».

Les deux parties soulignent, même si elles en tirent chacune leurs propres conclusions, que, lors de l'embauche (en 1988), il s'agit d'une toute petite entreprise familiale, composée à ce moment du seul couple propriétaire (Monsieur et Madame Nangniot) de la société.

Monsieur G. C a été engagé pour y faire de tout ; il était « au four et au moulin ». Ainsi qu'il l'a exprimé de manière imagée à l'audience et dans ses conclusions: il n'a jamais refusé de vider les cendriers. Mais ses tâches ne se réduisaient pas à cela.

Il est admis par les deux parties que les tâches qui lui étaient confiées « dépendaient des besoins de la société » étant entendu qu'il s'occupait tout autant des contacts téléphoniques avec clients et fournisseurs, de la logistique (organisation des transports), de la rédaction d'offres de prix, de la facturation, des rappels de paiement, des notes d'envoi, de la gestion de stocks et du contrôle d'inventaire.

Il s'agit de tâches multiples et variées, effectuées comme « adjoint » de Monsieur Nangniot.

Il est exact que l'aspect purement technique n'était pas de la compétence de Monsieur G. C : elle relevait de celle de Monsieur Nangniot.

17.

Cette petite entreprise a grandi. Du personnel a été engagé. Il est normal, et Monsieur G. C ne le conteste pas, que ceci entraîne des modifications dans ses attributions. D'ailleurs, il n'y a pas de souci avant la reprise de la société et la promotion de Monsieur Marlier au poste de directeur général

Trois organigrammes sont produits ; ils permettent de situer la chronologie suivante :

- 1) un organigramme du 9 juin 2000 (dossier intimée, pièce 2) : Monsieur G. C. est chargé des « facturations/achats », et dépend à la fois de Monsieur Marlier (responsable des ventes) et de Monsieur Chaidron (responsable de l'administration) ; selon l'attestation de Madame Otto, avec laquelle il partageait la tâche « facturation », celle-ci était en congé d'accouchement et a repris ses fonctions en janvier 2001 (dossier appelant, pièce 20) ;
- en janvier 2001, la facturation est retirée des fonctions de Monsieur G. C. ; ses fonctions ne correspondent donc plus à ce qui est précisé à l'organigramme du 9 juin ; Monsieur G. C. se plaint de n'avoir plus de fonction propre par courrier du 4 février 2001 ;
- 2) organigramme du 16 février 2001 (dossier appelant, pièce 3) : Monsieur G. C. est chargé des « achats ventes », sous la direction de Monsieur Marlier (à la fois responsable des ventes et directeur général) ; la disparition de la facturation est donc confirmée ; cet organigramme précède de peu la notification de son licenciement ;
- 3) organigramme mars/avril 2001 (organigramme envoyé aussi aux clients) (dossier appelant, pièce 4) : Monsieur G. C. est chargé de « std artikelen & verzend » ce qui signifie « articles standard et expéditions ». Une personne nouvellement engagée (Monsieur Van Hemelrijck) est chargée des autres aspects « achats ventes » relevant précédemment de la fonction de Monsieur G. C. A noter qu'il existe un « responsable de magasin » (Monsieur Tonon) et que deux personnes s'occupent de la préparation des commandes sous la responsabilité de ce dernier.

18.

Les modifications apportées aux fonctions de Monsieur G. C. lui ont été signalées uniquement par la diffusion des organigrammes précités, sans autre précision (confirmé à l'audience).

Monsieur G. C. relate qu'il a été privé de la fonction « facturation », exercée avec Madame Otto, à l'occasion (si l'on peut dire) d'un congé pour le décès de son père, fin janvier 2001. C'est également attesté par Madame Otto (dossier appelant, pièce 19), dans une déclaration à laquelle la Cour estime qu'elle peut avoir égard.

19.

Lorsqu'il admet les modifications de fonctions, l'employeur invoque à plusieurs reprises le « ius variandi », ou « le pouvoir de gestion » permettant à tout employeur de réorganiser ses services. Il explique notamment de cette manière les modifications apportées aux fonctions de Monsieur G. C.

20.

La Cour tient à rappeler que l'on parle ici de modifications apportées à l'exécution d'une relation contractuelle.

Certes, le pouvoir d'autorité de l'employeur, caractéristique du contrat de travail, lui confère un certain « ius variandi », c'est-à-dire le droit d'en modifier unilatéralement certains éléments.

Toutefois, le ius variandi de l'employeur n'est pas sans limites (voy. pour une analyse de ces limites DE SCHOUTHEETE, A., Le 'ius variandi' et ses limites in X., Le droit des affaires en évolution, La modification unilatérale du contrat, Rapports présentés à la Journée du juriste d'entreprise du 24 octobre 2002. Bruylant - Kluwer, 2003, en particulier l'examen de la bonne foi : p.89).

S'agissant d'un conflit d'ordre individuel relatif à la modification unilatérale de fonctions dans le cadre d'un contrat de travail, il relève du pouvoir du juge de vérifier si, lors de l'exercice de son pouvoir d'autorité relatif au contenu des fonctions de Monsieur G. C , l'employeur n'a pas abusé du pouvoir que lui donne le lien de subordination.

Dans cette appréciation « *un point d'équilibre doit être trouvé entre les intérêts de l'employeur et ceux du travailleur, étant entendu que ces derniers appellent une protection plus étendue car le travailleur est la partie économiquement la plus faible* » (SCHOUTHEETE, A., op cit. p. 90).

En l'espèce, il s'agit d'une petite entreprise dans laquelle ces modifications sont intervenues sans processus de contrôle collectif.

21.

Toute question posée à l'employeur relative aux fonctions dévolues à Monsieur G. C et à ses modifications entre janvier et avril 2001, entraîne une réponse se référant aux tâches « variées » qui étaient convenues dans le contrat, et donc au droit de l'employeur de les définir à son gré.

Cependant, s'agissant de fonctions, c'est à dire de l'objet de la prestation du travailleur, la seule considération que Monsieur G. C¹ a été engagé, selon son contrat, pour des tâches « variées » pouvant être adaptées selon les besoins de l'entreprise, ne peut induire que l'employeur peut modifier à son gré les fonctions sans que puisse être constatée de modification essentielle du contrat (voy. en ce sens, Cass. 23 juin 1997, S. 96.0047.F, Pas. I, 294, à propos d'une clause d'engagement « en qualité d'employée administrative subalterne en fonction de ses aptitudes et de ses compétences »).

Les fonctions du travailleur sont un élément essentiel du contrat ; à supposer que l'employeur estime, par cette clause, s'être réservé le droit de modifier unilatéralement et sans limite les fonctions de Monsieur G. C , ce moyen ne peut être retenu (cf loi du 3 juillet 1978, art. 3).

22.

Monsieur G. C soutient qu'il n'avait plus rien à faire de défini ; c'est ce qu'il a dénoncé à l'employeur dans son courrier en néerlandais, du 4 février 2001 (« je n'ai plus de tâche propre »).

Au plan de la charge de la preuve incombant à Monsieur G. C , il est exact qu'il s'agit d'une preuve diabolique (« probatio diabolica », conclusions de l'appelant, p.17), dans la mesure où Monsieur G. C¹ avance qu'il

n'avait plus qu'une fonction de relégation, ce qu'il définit comme une fonction portant sur ce qui restait pour ne pas avoir été assumé par d'autres, soit une preuve négative.

23.

Le courrier du 4 février 2001 est resté sans réponse.

Si la charge de la preuve de sa demande incombe à Monsieur G. C, il n'empêche que les deux parties doivent collaborer loyalement à l'administration de la preuve.

En l'occurrence, l'employeur qui, ainsi que le souligne l'appelant, a l'obligation de fournir au travailleur « le travail convenu », s'abstient de préciser en quoi consiste sa « nouvelle fonction ».

Or, des éléments examinés ci-avant, et des trois organigrammes précités, il ressort à suffisance que Monsieur G. C a été privé de sa fonction de facturation (janvier 2001), puis de la fonction « achat vente » dont la majeure partie a été confiée au nouveau venu (Monsieur Van Hemelrijck), pour ne garder qu'une fonction intitulée « articles standard et expéditions ».

Au moment où Monsieur G. C constate l'acte équipollent à rupture, seule subsiste cette fonction obscure relative aux articles « standard » et à leur expédition, en sachant qu'il y a par ailleurs un responsable de magasin qui établit les documents d'expédition, que ce responsable a sous ses ordres deux personnes chargées de la préparation des commandes, le tout sous une autre hiérarchie (administrative) que celle dont dépend Monsieur G. C (vente), tandis que Monsieur G. C ne peut plus s'occuper de la facturation, ni de notes d'envoi, ni de tout ce qui est dévolu aux autres.

Il n'est donc par correct, pour la société, de soutenir dans son courrier daté du 18 avril, que *« la seule modification consiste dans le fait que nous avons dû vous demander de bien vouloir mettre votre successeur au courant d'une partie de sa future fonction et que, suite à vos absences de préavis, une partie de votre travail doit être exécutée par d'autres membres du personnel mais sans changer aucunement ni vos conditions de travail (hormis que vous devrez travailler dans un autre bureau) ni vos responsabilités et devoirs, ni vos fonctions. »*

24.

Au total, Monsieur G. C établit que ses fonctions étaient « indéfinies » lorsqu'il a constaté l'acte équipollent à rupture; elles le sont toujours au jour de l'audience. Tout au plus peut-on les définir par voie négative ou en creux : Monsieur G. C fait (en outre dans le cadre limité des produits « standard ») ce qui n'est éventuellement pas confié à d'autres. Ce qui ne définit toujours pas sa fonction.

25.

Face aux éléments apportés par Monsieur G. C, l'employeur se contente, comme dans son courrier du 18 avril 2001, mais aussi dans ses conclusions d'appel, d'affirmations vagues, et non étayées : par exemple,

lorsqu'il soutient que le fait de confier la facturation exclusivement à une autre personne ne signifiait pas une rétrogradation des fonctions et laissait à Monsieur G. C. des « responsabilités comparables » à celles exercées antérieurement. L'employeur ne précise pas de quelles responsabilités il s'agit. Or, ainsi qu'il est analysé ci-avant, ces responsabilités ne résultent d'aucun élément produit.

Il convient de rappeler que Monsieur G. C. a été engagé comme « cadre ».

26.

A titre subsidiaire, la société demande de l'autoriser à établir certains faits.

(1) *« les fonctions exercées n'étaient pas strictement prédéfinies et étaient adaptées aux besoins de la société » :*

Cette offre de preuve n'est pas pertinente. Il est établi que les fonctions de Monsieur G. C. étaient variées (non strictement prédéfinies) et l'ont toujours été en fonction des besoins de l'entreprise. Ce qui est reproché par Monsieur G. C. est qu'elles étaient devenues indéfinies à un point tel que Monsieur G. C. ne savait plus ce qu'il avait à faire, il n'avait plus de fonction propre.

(2) *« Les fonctions (...) ne sont pas des éléments essentiels de son contrat de travail » :*

Cette offre de preuve ne peut être reçue : les fonctions constituent un élément essentiel du contrat de travail (voir ci-avant).

(3) *« des clients de la SPRL Socomar s'étaient plaints de la qualité de son travail »*

Cette offre de preuve n'a aucune pertinence en l'espèce pour trancher le litige relatif à l'acte équipollent à rupture.

(4) *« Monsieur Van Hemelrijck a été engagé en qualité d'employé 'technico-commercial' et s'occupait exclusivement de la vente de produits techniques. Il ne remplaçait nullement l'appelant dans l'exercice de ses fonctions ».*

Il résulte à suffisance des éléments dont dispose la Cour que Monsieur Van Hemelrijck a été engagé notamment pour reprendre les fonctions « achats/ventes » de Monsieur G. C. ; outre ses fonctions « techniques », le nouveau venu était destiné à occuper (littéralement) le siège de Monsieur G. C. , ce qu'il a d'ailleurs fait très concrètement le jour de son arrivée dans l'entreprise (le 17 avril), ne lui laissant plus que des fonctions obscures relatives aux « produits standard » et à l'expédition, ainsi qu'analysé ci-avant.

S'il peut être considéré que Monsieur Van Hemelrijck n'était pas « le » remplaçant de Monsieur G. C. , c'est tout simplement parce que, outre les tâches qu'il reprenait à Monsieur G. C. , il était chargé d'autres fonctions. Ceci confirme d'ailleurs combien les fonctions qui restaient à

Monsieur G. C. au moment où ce dernier a constaté l'acte équipollent à rupture, étaient devenues congrues.

L'impossibilité pour Monsieur G. C. de savoir ce qu'il avait encore à faire se marque également, au détour des propres contradictions de l'employeur : celui-ci, d'une part, indique que la fonction de Monsieur G. C. a été modifiée en ce qu'il doit mettre son successeur au courant (courrier de la société du 18 avril 2001, cf les faits ci-avant), et d'autre part, dans le même temps, signale à Madame Otto (conclusions de l'intimée, p. 22) qu'il n'appartenait pas à Monsieur G. C. de former cette nouvelle recrue.

27.

En conclusion, et sans qu'il soit nécessaire de recourir à l'offre de preuve faite par l'appelant, il résulte de l'examen ci-avant que :

- Les modifications successives de fonction, consistant à retirer peu à peu à Monsieur G. C. les tâches qu'il effectuait, ont entraîné une perte manifeste de responsabilité. Le manque de prestige des nouvelles fonctions est confirmé de manière évidente lors de l'épisode du changement de local de travail. Face aux preuves apportées sur ce point par Monsieur G. C. l'employeur n'apporte par d'élément permettant de constater ce qu'il affirme, à savoir que les responsabilités confiées à Monsieur G. C. étaient restées équivalentes.

Le sort des fonctions qui restaient dévolues à Monsieur G. C., leur caractère indéfini, ne correspondait pas à ce à quoi Monsieur G. C. pouvait raisonnablement s'attendre compte tenu de sa qualification, de son engagement convenu comme cadre, et de ce qu'il avait toujours été considéré comme « cadre adjoint » aux multiples tâches administratives, peu importe son manque de compétence technique relative aux produits de la société.

Dans les circonstances examinées ci-avant par la Cour, cette modification unilatérale de ses fonctions constitue une modification effective et importante d'un élément essentiel du contrat, et un acte équipollent à rupture imputable à l'employeur.

Le ius variandi invoqué par l'employeur, et la nécessité de réorganiser l'entreprise, ne justifient pas en l'espèce cette modification des fonctions telle qu'elle est constatée.

- Cette modification unilatérale de ses fonctions entraîne le droit pour Monsieur G. C. d'invoquer immédiatement la rupture du contrat aux torts de l'employeur, sans mise en demeure préalable, à la date choisie par lui. A noter au surplus que Monsieur G. C. avait informé l'employeur de sa perplexité face à la vacuité des tâches qui lui incombait (courrier du 4 février 2001) et il a donné (en vain) à l'employeur le temps de réagir.

28.

En conséquence, l'appel sur ce point est fondé.

Compte tenu de la durée du préavis presté (un mois et demi) et de la durée du préavis raisonnable qui aurait dû être notifiée (14 mois), une indemnité compensatoire et supplémentaire de préavis est due, correspondant à 12,5 mois de préavis, soit 26.175,80 euros selon le calcul (non contesté) de l'appelant.

§4. quant aux intérêts - Capitalisation des intérêts

29.

Les intérêts sont légalement dus sur l'indemnité compensatoire de préavis.

L'appelant réclame les intérêts calculés à dater du 29 avril 2001, les intérêts étant successivement capitalisés les 12 décembre 2002, 16 janvier 2004, 2 janvier 2005, 3 février 2006, 8 février 2007 et 14 février 2008.

L'intimé ne conteste pas les intérêts réclamés, ni leur capitalisation aux dates précitées.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

B. Appel incident

§1. à titre principal

30.

L'appel incident porte sur le jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande reconventionnelle originaire de la société.

Cette demande reconventionnelle porte sur le paiement par Monsieur G. C d'une indemnité de démission. Elle suppose de constater que la rupture du contrat de travail, le 18 avril 2001, est imputable à Monsieur G. C.

Il a été constaté ci-avant que la rupture est imputable à l'employeur, en telle sorte que la demande reconventionnelle n'est pas fondée.

C. Demande nouvelle en appel : frais et honoraires d'avocats

31.

Monsieur G. C avait également introduit une demande visant au paiement d'une indemnité pour frais de défense ; il ne peut plus être fait droit à cette demande depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 avril 2007.

D. dépens

32.

Les dépens des deux instances sont à charge de la société intimée, partie succombant. L'appelant les a liquidés en appel au montant de base (2.000€ euros) de l'indemnité de procédure ; ils doivent lui être alloués, de même que

les dépens (frais de citation, indemnité de procédure) de première instance, sous réserve que les frais de constat d'huissier ne font pas partie des dépens de l'instance et sont dès lors rejetés à ce titre.

★

★

★

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

I. Reçoit l'appel principal de Monsieur G. C et le déclare partiellement fondé,

Met à néant le jugement en ce qu'il déboute Monsieur G. C de ses prétentions et quant aux dépens,

Statuant à nouveau, dit que la rupture du contrat est imputable à la SA Socomar et fixe à 14 mois la durée du préavis raisonnable qui aurait dû être notifié,

Condamne la société à payer à Monsieur G. C la somme de 26.175,80 euros (vingt six mille cent septante-cinq euros et quatre-vingt centimes), montant à majorer des intérêts légaux calculés à partir du 29 avril 2001,

Dit que les intérêts échus le 12 décembre 2002, sont capitalisés et portent à leur tour des intérêts, et qu'il en est de même pour les intérêts échus respectivement les 16 janvier 2004, 2 janvier 2005, 3 février 2006, 8 février 2007 et 14 février 2008,

Dit que les dépens de première instance sont à charge de la société intimée, défenderesse originaire,

Déboute Monsieur G. C pour le surplus de son appel principal,

Le déboute de sa demande nouvelle en appel,

II. Reçoit l'appel incident de la S.A. Socomar et le déclare non fondé,

Confirme le jugement en ce qu'il déboute la société de ses prétentions,

III. Met les dépens des deux instances à charge de la S.A. Socomar, liquidés à ce jour comme suit pour Monsieur G. C : en première instance : frais de citation : 118,07 euros et indemnité de procédure : 200,79 euros ; en appel : indemnité de procédure : 2000 euros.

Soit au total : 2318,86 euros.

★

★

★

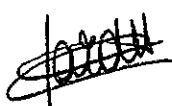
Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN Conseiller président la chambre

L. MILLET Conseiller social au titre d'employeur

J.C. VAN HEE Conseiller social au titre d'employé

Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



L. MILLET



J.C. VAN HEE



A. SEVRAIN

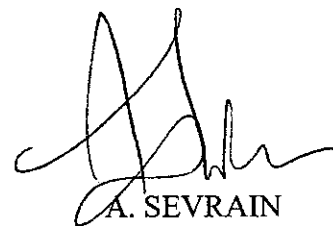
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le dix-sept juin deux mille huit, où étaient présents :

A. SEVRAIN Conseiller président la chambre

C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



A. SEVRAIN