



Expédition

Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

18/03/2026

Numéro du rôle

2022/AB/179

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
07 décembre 2021
20/2349/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame C DE T, inscrite au registre national sous le numéro, domiciliée à
partie appelante,
représentée par Maître P E, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

La SA FEDERALE REAL ESTATE, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
0403.353.120, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue de l'Etuve 12, fusionnée par
absorption depuis le 1^{er} avril 2025 par **l'Association d'assurances mutuelles/Caisse
commune d'assurance de droit privé FEDERALE ASSURANCE**, inscrite à la Banque Carrefour
des Entreprises sous le numéro 0403.274.332, dont le siège est également établi à 1000
Bruxelles, rue de l'Etuve, 12,
partie intimée,
représentée par Maître D M, avocat à 5100 JAMBES,

*

*

*

I. **La procédure devant la Cour du travail**

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 7 décembre 2021 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. 20/2349/A) ;
- la requête d'appel de Madame C DE T reçue le 3 mars 2022 au greffe de la Cour ;
- l'ordonnance du 6 avril 2022 (article 747, § 1^{er} du Code judiciaire) ;
- les conclusions d'appel déposées par la SA FEDERALE REAL ESTATE le 7 juin 2022 ;
- les conclusions d'appel déposées par Madame C DE T le 2 septembre 2022 (hors délais) ;
- les conclusions additionnelles d'appel déposées par la SA FEDERALE REAL ESTATE le 29 novembre 2022 (hors délais) ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par Madame C DE T le 30 janvier 2023 (hors délais) ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par la SA FEDERALE REAL ESTATE le 31 mars 2023 (hors délais) ;
- les conclusions de reprise d'instance déposées par l'Association d'assurances mutuelles FEDERALE ASSURANCE le 15 octobre 2025 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties¹ ;
- la note sur les dépens déposées à l'audience par la partie appelante.

Sur interpellation de la Cour, les parties marquent leur accord sur la manière dont le dossier a été mis en état.

2.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 17 octobre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. Les demandes originaires et le jugement dont appel

II.1. Les demandes originaires

¹ Les numéros de pièces de l'inventaire de Madame DE T ne correspondent pas toujours aux numéros indiqués sur les pièces. La Cour se réfère dès lors aux numéros indiqués sur chaque pièce et non à ceux de l'inventaire.

4.

Au terme de ses conclusions déposées devant le Tribunal le 19 février 2021, Madame C DE T demandait au Tribunal de condamner la SA FEDERALE REAL ESTATE :

- A lui payer les sommes de :
 - 27.996,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal sur cette somme, à dater du 6 septembre 2019 ;
 - 15.353,04 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 9 CCT n°109 du 12 février 2014), à majorer des intérêts au taux légal sur cette somme, depuis le 6 septembre 2019 ;
 - 69,54 € à titre de prime sectorielle pour la période du 1^{er} juin 2019 au 6 septembre 2019, à majorer des intérêts au taux légal sur cette somme, à dater du 6 septembre 2019 ;
 - 2.086,91 € à titre de prime de fin d'année 2019, *prorata temporis*, à majorer des intérêts au taux légal sur cette somme, à dater du 6 septembre 2019 ;
- A lui délivrer :
 - des éco-chèques pour un montant de 69,54 € à peine d'une astreinte de 25 € par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ou, subsidiairement, condamner la défenderesse à lui payer la somme de 69,54 € du chef du défaut de délivrance desdits éco-chèques, à majorer des intérêts à valoir sur la somme de 69,18 €, à dater du 6 septembre 2019 ;
 - un C4 modifié compte tenu du jugement à intervenir, un décompte de départ modifié, compte tenu du jugement à intervenir et une fiche 281.10, à peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- Aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire et les intérêts judiciaires à valoir sur les dits dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du jugement à intervenir, liquidés à une indemnité de procédure de 3.000 € et à la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

5.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 23 août 2021, la SA FEDERALE REAL ESTATE demandait au tribunal de :

- A titre principal :
 - Déclarer l'action de Madame DE T - si recevable - non fondée ;

- En conséquence, de débouter Madame DE T de l'ensemble de ses prétentions ;
 - Condamner Madame DE T aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 € ;
- A titre subsidiaire :
 - Réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant de 2.709,37 € bruts ;
 - Compenser les dépens en fonction des prétentions auxquelles chacune des parties succombent ;
 - Ne pas assortir le jugement du caractère exécutoire par provision ;
- A titre plus subsidiaire :
 - Autoriser le cantonnement des sommes qui seraient dues à Madame DE T sur la base du jugement ;
- En toute hypothèse :
 - Déclarer la demande de Madame DE T relative aux éco-chèques sans objet

II.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 7 décembre 2021, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

*« Déclare les demandes introduites par Madame C DE T recevables mais non fondées,
Condamne Madame C DE T aux dépens de la SA FEDERALE REAL ESTATE, soit à lui
payer 3.250 C à titre d'indemnité de procédure. »*

III. Les demandes en appel

7.

Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles d'appel de synthèse déposées le 30 janvier 2023, Madame C DE T demande à la Cour de :

*« Déclarer l'appel de la concluante recevable et fondé
Et en conséquence
Mettre à néant le jugement a quo dans la mesure où il est querellé par la concluante
Et en conséquence :*

1. Condamner l'intimée à payer à la concluyente :

a)

*-la somme de 27 996,72 EUR (bruts) à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 septembre 2019,*

b)

*-la somme 15 353,04 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, « concernant la motivation du licenciement »,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 septembre 2019,*

c)

*-la somme de 69,54 EUR à titre de prime sectorielle du chef de la période du 1er juin 2019 au 6 septembre 2019,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 septembre 2019,*

d)

*-la somme de 2086,91 EUR à titre de prime de fin d'année 2019 prorata temporis,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 septembre 2019,*

2. Condamner l'intimée à délivrer à la concluyente des éco-chèques pour un montant de 131,00 EUR à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ou, subsidiairement, à payer à la concluyente la somme de 69,54 EUR du chef du défaut de délivrance des dits éco-chèques.

Condamner en outre l'intimée à payer à la concluyente les intérêts à valoir sur la somme de 131,00 EUR à dater du 6 septembre 2019.

3. Condamner l'intimée à délivrer à la concluyente :

-un C4 modifié compte tenu du jugement à intervenir,

-un décompte de départ modifié compte tenu du jugement à intervenir,

-une fiche 281.10

à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir ;

4. Condamner l'intimée aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code Judiciaire, et les intérêts judiciaires à valoir sur les dits dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir ; »

8.

Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 31 mars 2023, la SA FEDERALE REAL ESTATE demande à la Cour de :

«

- **A titre principal :**

- *De confirmer, en tout point, le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 7 décembre 2021 ; en conséquence,*
- *De déclarer l'action de Madame DE T non fondée ;*
- *De débouter Madame DE T de l'ensemble de ses prétentions ;*
- *De condamner Madame DE T aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 7.674, 42 EUR pour les deux instances ;*
- **A titre subsidiaire :**
 - *De réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant de 2.709,37 EUR bruts ;*
 - *De réduire la prime sectorielle prorata temporis à 66,61 EUR bruts ;*
 - *De réduire la prime de fin d'année prorata temporis à 2.064,63 EUR bruts ;*
 - *De prévoir une astreinte uniquement à défaut d'exécution de l'arrêt dans les 30 jours suivants la signification de celui-ci ;*
 - *De compenser les dépens en fonction des prétentions auxquelles chacune des parties succombent ;*
- **En toute hypothèse :**
 - *De déclarer la demande de Madame DE T relative aux écochèques sans objet. »*

IV. Les faits

9.

Madame DE T a été engagée par la SA IMMOBILIERE FEDERALE DE LA CONSTRUCTION (devenue ensuite la SA « FEDERALE REAL ESTATE » et actuellement fusionnée par absorbée avec « FEDERALE ASSURANCE ») à partir du 1^{er} juin 2012, selon un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein, signé le 11 mai 2012, moyennant une rémunération mensuelle brute de 2.469,03 €².

Selon la fiche de paie du mois d'octobre 2012³, Madame DE T s'est vu reconnaître une ancienneté barémique de 11 ans. Sa fonction est alors celle de « *collaborateur polyfonctionnelle d'agence* » (qualification professionnelle « 31 ») de l'ex-Commission paritaire 218.00 (devenue la CP 200 en 2015).

Les parties s'accordent sur le fait que Madame DE T assumait la gestion administrative d'un portefeuille immobilier.

² Pièce 1 de Madame DE T.

³ Pièce 17 de Madame DE T.

FEDERALE REAL ESTATE produit à cet égard la description de fonction de Madame T pour un début d'affectation du 1^{er} janvier 2018, à la fonction de « souscripteur » et le « rôle » de « Property Officer Junior »⁴.

La fonction y est décrite comme suit (en traduction⁵) :

« Objectif de la fonction :

« Gérer un portefeuille Immobilier dont la complexité est en rapport avec l' expérience tout en respectant les objectifs et règles de gestion.

La gestion comprend :

la mise en conformité du bien,

la mise en location et son suivi,

les états des lieux

Relations avec des fournisseurs

Approbation des factures

Gestion des sinistres et litiges

Correspondance et contacts

Responsabilités

Responsabilité finale 1 :

La Mise en conformité du bien. Maintenir le bien dans un état permettant une mise en location optimale tout en respectant la législation en vigueur.

Responsabilité finale 2:

Mise en location optimale des biens en concordance avec le marché immobilier.

Utilisation des moyens de promotion adéquat.

Suivi des locations et contentieux.

Responsabilité finale 3 :

Etablissement des états des lieux d'entrée et de sortie ou suivi de la sous-traitance de cette activité en fonction de la complexité des lieux afin de conserver les biens au moindre coût.

Responsabilité finale 4;

Gestion appropriée des sociétés de services afin d'offrir un service optimal à moindre coût pour le propriétaire et les locataires.

Responsabilité finale 5:

Vérification des pièces comptables, s'assurer que les travaux ont été exécutés conformément aux offres de prix.

Responsabilité finale :

Gestion des sinistres et litiges. Actions immédiates et organisation des interventions, afin de minimiser les dégâts et les désagréments.

Responsabilité finale 7 [fin du document] »

⁴ Pièce A.2 de FEDERALE REAL ESTATE

⁵ Pièce 4 de Madame DE T.

Madame DE T travaillait dans les bureaux de son employeur, situés rue de la V à 1000 BRUXELLES. Elle faisait partie d'une équipe de quatre personnes⁶ dont Monsieur V, avec lequel elle a noué une relation affective et cohabite avec lui à partir du 1^{er} avril 2014⁷.

10.

Par lettre du 19 avril 2016⁸, FEDERAL REAL ESTATE (Monsieur W, « *Manager ressources humaines & facility* ») a adressé à Madame DE T un avertissement (signé par celle-ci pour réception) :

« Madame,

Nous avons eu un entretien avec vous au sujet de votre relation professionnelle avec votre collègue madame S B, que nous avons également rencontrée.

De ces entretiens, nous avons retenu que, vous avez toutes les deux tenus récemment des propos susceptibles de blesser votre collègue.

Nous ne pouvons pas l'accepter.

Comme la direction l'a déjà précisé à plusieurs reprises le comportement professionnel de tous les collaborateurs du groupe Fédérale Assurance -FRE doit être basé sur nos valeurs de base . respect, partnership, professionnalisme et enthousiasme.

Les personnes qui ne les respectent pas n'ont pas leur place dans notre organisation.

Aussi nous exigeons que votre comportement professionnel reflète ces valeurs, sinon nous prendrons des mesures pouvant même aller jusqu'à la fin de notre collaboration professionnelle.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués ».

11.

Le 6 février 2018, Madame DE T a réagi à son évaluation annuelle de 2017 comme « *souscripteur (Property Officer Junior)*⁹ » :

« Je ne suis pas d'accord avec :

le point 2.2¹⁰ : insuffisant (il est légitime de prendre des distances suite à des événements)

le point 3.2¹¹ : faible. Le respect est pour moi fondamental et fait partie de mes valeurs

le point 3.3¹² : faible. Un bon partenariat est primordial

le point 5¹³ : je ne veux pas changer de service/fonction »

⁶ Pièce 16 de Madame DE T.

⁷ Les parties n'ont pas précisé si cette équipe a évolué ni depuis combien de temps Madame DE T travaillait avec Monsieur V.

⁸ Pièce A.9 de FEDERALE REAL ESTATE.

⁹ Pièce A.10 de FEDERALE REAL ESTATE.

¹⁰ « *Est capable de travailler en équipe* ». Madame DE T n'explique de quels « événements » il s'agit...

¹¹ « *Traite toutes les parties (collègues et clients) avec respect* ».

¹² « *Sait ce que partenariat signifie et travaille dans ce sens avec les collègues et les clients* ».

¹³ « *Evolution vers un autre service / une autre fonction. Mutation vers un autre service / une autre fonction - Motivation (Manager). Une demande de transfert a été introduite* ». FEDERALE REAL ESTATE soutient (p.16 de ses conclusions de synthèse) que si l'évaluation de Madame DE T renseigne en 2018 la mention « *Une demande*

12.

Selon une note de Monsieur V, directeur, aux ressources humaines, intitulée « *Commissionnement des gérants pour mises en location* », de juillet à septembre 2018, comme ses trois collègues, Madame DE T n'a eu droit à aucune commission en tant que « gérant de l'IFC » (selon une convention (non produite) du 30 mai 1990). D'octobre à décembre 2018, elle est la seule à avoir eu droit de percevoir une commission (de 988, 27 €). De même, de janvier à juin 2019 (commission de 1.162,18 €)¹⁴.

13.

Dans le courant du mois de juillet 2019, FEDERALE REAL ESTATE a procédé à une réorganisation de ses services suite au départ de Madame DE B, prévu pour le 25 août 2019. Celle-ci assumait la gestion administrative de la U-Résidence de la VUB située à 1050 BRUXELLES, boulevard Général Jacques, 271, soit le « rôle » de « *Facility Medewerker* ».

C'est dans ce cadre que FEDERALE REAL ESTATE a décidé de confier ce « rôle » à Madame DE T et de répartir la gestion de son portefeuille immobilier entre les autres collaborateurs.

Selon la description de fonction de ce « rôle » (produite par les deux parties et datée du 9 septembre 2019 – version en néerlandais et en français) :

« *En tant que collaborateur Facility vous êtes responsable de la gestion du bâtiment. Vos tâches sont les suivantes :*

- *première personne de contact des locataires ;*
- *suivi du règlement d'ordre intérieur et veiller à son respect ;*
- *exécution des états des lieux des locataires entrants et sortants ;*
- *suivi des réservations des chambres (chambres d'étudiant et court séjour) ;*
- *suivi des courriels des locataires et des paiements du loyer (par contact direct avec les locataires) ;*
- *réunion opérationnelle périodique avec le « property manager (gestionnaire immobilier) ;*
- *transmettre les réparations/petits travaux nécessaires au service d'assistance du « property manager » ;*
- *contrôle des prestations des fournisseurs et des dégâts éventuels causés lors de livraisons ;*
- *gestion des clés ; »*

14.

de transfert a été introduite » c'est tout simplement pour lui permettre d'évoluer dans sa fonction et pour répondre au besoin de flexibilité qu'elle avait exprimé.

¹⁴ Pièce 16 de Madame DE T

En date du 10 juillet 2019, Monsieur B, « *Managing Director* », a informé Madame DE T de sa décision de lui attribuer, à partir du 22 juillet 2019 le « rôle » de « *Facility Medewerker* ». Madame DE T devait dans un premier temps assumer ce rôle avec Madame DE B et, à partir du 25 août 2019, l'assumer seule.

Les parties sont en désaccord sur le contenu de cet entretien dont il n'existe aucun compte rendu écrit.

- selon FEDERALE REAL ESTATE, lors de cet entretien, Madame DE T a informé Monsieur B qu'elle ne souhaitait pas « *quitter son chéri* », à savoir Monsieur V. Monsieur B l'a informée qu'il maintenait sa décision dès lors que la vie privée de Madame DE T n'a pas à influencer le fonctionnement de l'entreprise ;
- selon Madame DE T, lors de cet entretien, en présence de Madame DE B (qui venait de démissionner moyennant préavis), Monsieur B l'a informée qu'en raison de sa relation affective avec son collègue de travail, il a été décidé de sa mutation au poste de Madame DE B (occupant la fonction (hiérarchiquement inférieure) de collaborateur Facility, sous la supervision de cette dernière à tout le moins dans un premier temps. Monsieur B affirma (faussement) en cette occasion qu'une relation affective entre collègues affectés au sein d'un même service est en effet interdite au terme de l'article 2 du Règlement de travail en vigueur au sein de l'entreprise ;

15.

Par courriel du 11 juillet 2019¹⁵, Monsieur B a informé 12 travailleurs dont Madame DE T de ce qui suit :

« Chers collaborateurs,

Au sein de l'activité « Property Management » et suite aux différents départs dont vous avez connaissance, j'ai demandé à Madame C De T de reprendre les activités de Madame A De B chez U-Résidence. Cette activité lui permettra d'assumer en toute autonomie la gestion complète du bâtiment ainsi que des relations avec les pouvoirs académiques et les étudiants. Je lui souhaite plein succès pour cette nouvelle affectation ».

16.

Selon FEDERALE REAL ESTATE, Madame DE T s'en est entretenue le 16 juillet 2019¹⁶, avec Monsieur W, « *Manager ressources humaines & Facility* », entretien au cours duquel il lui a confirmé qu'elle assumera, à partir du 22 juillet 2019, le rôle de « *Facility Medewerker* », au

¹⁵ Pièce B.1. de FEDERALE REAL ESTATE

¹⁶ Cette date n'apparaît cependant plus dans la chronologie reprise dans la lettre du 10 septembre 2019 de Monsieur M.

sein de la U-Résidence de la VUB en remplacement de Madame DE B et lui a assuré le maintien de l'ensemble de ses conditions de travail.

17.

Par lettre du 19 juillet 2019¹⁷, Monsieur W a écrit à Madame DE T :

« *Madame,*

Suite au départ de Madame De B, nous avons décidé de vous transférer en remplacement de ce poste de manière permanente.

Cette modification prendra effet le lundi 22 juillet 2019.

Tous les termes et conditions de votre contrat du 11/05/2012 restent inchangés.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués ».

FEDERALE REAL ESTATE relève que Madame DE T n'a réagi ni à l'entretien du 16 juillet 2019¹⁸, ni au courrier du 19 juillet 2019.

Madame DE T ne s'est pas présentée le 22 juillet 2019 à la U-Résidence de la VUB.

18.

Par lettre du 1^{er} août 2019¹⁹, Monsieur W a écrit à nouveau Madame DE T :

« *Madame,*

Nous vous avons demandé, en date du 16 juillet 2019, lors d'un entretien avec Monsieur Marc B²⁰, de reprendre la fonction de Madame De B. Ceci vous a également été confirmé dans notre lettre du 19 juillet 2019 qui vous été remise par Monsieur J W. La prise d'effet de cette décision a été fixée au 22 juillet 2019. Or à ce jour, nous constatons que vous n'avez toujours pas changé de fonction.

Nous vous demandons, encore une fois et avec effet immédiat, de prendre cette nouvelle fonction.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués ».

19.

Par lettre du 2 août 2019²¹, l'organisation syndicale de Madame DE T a fait part à Monsieur W du désaccord de son affiliée (exclusivement) sur la modification unilatérale de son lieu de

¹⁷ Pièce B.2. de FEDERALE REAL ESTATE.

¹⁸ Cf. note infrapaginale 14 ci-dessus.

¹⁹ Pièce B.3. de FEDERALE REAL ESTATE.

²⁰ N'est-ce pas plutôt l'entretien du 10 juillet 2019 ? Cf. également les deux notes précédentes.

²¹ Pièce B.4. de FEDERALE REAL ESTATE.

travail dans la mesure où celle-ci aurait été motivée par sa relation affective avec Monsieur V.

Se référant à l'entretien du 10 juillet 2019, l'organisation syndicale a demandé à Monsieur W de lui transmettre l'extrait du règlement de travail qui interdirait une relation entre deux collègues.

20.

Par lettre du 13 août 2019²², Monsieur W a répondu à l'organisation syndicale que les nouvelles fonctions de Madame DE T sont justifiées par la continuité du service suite au départ de Madame DE B. Il a par ailleurs relevé que les travailleurs de FEDERALE REAL ESTATE sont susceptibles d'être occupés sur l'ensemble du territoire bruxellois de sorte que le lieu de travail ne saurait être considéré comme un élément essentiel du contrat de travail. Il est en général admis qu'un employeur peut modifier unilatéralement des éléments non essentiels du contrat de travail. De telles modifications, dans l'intérêt de l'entreprise, relèvent de l'exercice normal de l'autorité de l'employeur

Il précise par ailleurs que, lors de l'entretien du 10 juillet 2019, il a souligné que, bien que cela ne soit pas repris dans le règlement de travail, une relation entre deux collègues dans le même bureau n'est pas propice au bon fonctionnement du service, s'agissant dès lors d'un argument supplémentaire. Il n'a jamais été fait référence à une interdiction.

Il a à nouveau demandé à Madame DE T de prendre immédiatement son rôle de « *Facility Medewerker* » à défaut de quoi FEDERALE REAL ESTATE sera obligé de prendre d'autres mesures.

21.

Par lettre recommandée datée du 27 août 2019²³ (cachet postal du 29 août), Monsieur W a écrit à Madame DE T :

« *Madame De T,*

Nous avons remarqué que le changement de poste demandé avait été ignoré jusqu'à ce jour. Nous tenons à souligner que cela nuit au bon fonctionnement du département. Nous vous informons que si le poste de travail n'a pas été ajusté le lundi 2 septembre, nous serions dans l'obligation de résilier votre contrat de travail en raison d'une erreur majeure ».

22.

Madame DE T est en incapacité de travail le 2 septembre 2019.

Par courriel du 3 septembre 2019²⁴, elle a écrit à « Time » :

²² Pièce B.5. de FEDERALE REAL ESTATE.

²³ Pièce B.6. de FEDERALE REAL ESTATE.

« Bonjour,

Je suis de retour et je n'ai pas dû me rendre chez le médecin. Je prends un jour sans certificat pour hier ».

Elle ne s'est pas présentée à la U-Résidence de la VUB, le 3 septembre 2019.

23.

Par lettre recommandée du 3 septembre 2019²⁵, FEDERALE REAL ESTATE (Madame V, « HR Director ») a informé Madame DE T de ce qui suit :

« Madame De T,

Nous nous référons à nos différents courriers concernant le changement de poste qui vous a été demandé et auxquels vous n'avez, à ce jour pas donné suite.

Notre lettre recommandée du 27 août vous avertissait qu'il serait mis fin à votre contrat pour motif grave à la date du 2 septembre si vous n'aviez toujours pas réagi à notre demande.

Etant donné qu'il s'agit d'une situation complexe pouvant avoir des conséquences sérieuses, votre dossier sera soumis au comité de direction ce jeudi 5 septembre.

Nous vous ferons dès lors part de notre décision finale ce vendredi 6 septembre.

Nous vous prions d'agréer, nos salutations distinguées ».

Madame DE T en a accusé réception.

24.

Par lettre recommandée du 6 septembre 2019²⁶, FEDERALE REAL ESTATE (en la personne de Monsieur M, administrateur-délégué) a mis fin au contrat de travail de Madame DE T pour motif grave dans les termes suivants :

« Madame De T,

Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En date du 3 septembre, nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après.

²⁴ Pièce A.11 de FEDERALE REAL ESTATE.

²⁵ Pièce B.10 de FEDERALE REAL ESTATE.

²⁶ Pièce B.7. de FEDERALE REAL ESTATE.

Refus de changement de poste malgré nos différents rappels du 01/08/2019 et du 27/08/2019.

Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

La notification des faits qui vous sont reprochés vous sera adressée dans un courrier séparé, et ce dans les délais légaux.

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

Nous vous prions d'agréer, Madame De T, nos salutations distinguées ».

25.

Par lettre recommandée du 10 septembre 2019²⁷, FEDERALE REAL ESTATE (en la personne de Monsieur M, administrateur-délégué) a notifié à Madame DE T le motif grave de son licenciement comme suit :

« Madame De T,

Nous faisons suite à notre entretien du 6 septembre 2019 au cours duquel nous vous avons signifié la rupture de votre contrat de travail pour faute grave, à effet immédiat.

Les faits qui vous sont reprochés sont évoqués ci-dessous de manière chronologique :

10/07/2019 :

Entretien avec Monsieur B, Managing Director de Federale Real Estate en présence de la collaboratrice qu'il fallait remplacer afin de bien vous expliquer la teneur de la fonction.

Vous avez immédiatement contesté ce changement de poste arguant comme motif de refus le fait de « quitter votre chéri » et allant même jusqu'à demander votre licenciement.

Nous avons refusé cette requête avec comme motif que nous n'avions pas, en tant qu'employeur à intervenir dans vos choix personnels.

Vous menacez à ce moment que faute de notre part d'abonder en votre sens, vous donneriez votre démission, et que votre compagnon ferait de même.

11/07/2019 :

Annonce à l'ensemble de l'équipe que suite au départ de la collaboratrice responsable du projet U-Résidence, il vous a été demandé de reprendre les activités de « Property Manager » au sein de ladite résidence.

Ceci constituait pour vous une opportunité, qui vous permettait, conformément à vos compétences, d'assumer en toute autonomie la gestion complète du bâtiment et de développer une perspective plus commerciale de votre fonction via des relations avec les pouvoirs académiques et les étudiants. Cet aspect commercial était par ailleurs un élément que vous appréciez beaucoup dans votre fonction.

19/07/2019 :

La direction des ressources humaines vous adresse un courrier confirmant votre transfert de manière permanente avec prise d'effet le 22/07/2019. Ce courrier vous a été remis en mains propres et vous avez signé pour réception de celui-ci.

²⁷ Pièce B.8. de FEDERALE REAL ESTATE.

01/08/2019 :

La direction des ressources humaines vous adresse un rappel vous demandant d'intégrer votre nouvelle fonction avec effet immédiat. Ce courrier vous a été remis en mains propres et vous avez signé pour réception.

27/08/2019 :

La direction des ressources humaines vous envoie un courrier recommandé vous imposant d'intégrer votre nouvelle fonction pour le 2 septembre 2019 faute de quoi, il serait mis fin à votre contrat pour erreur majeure.

02/09/2019 :

Vous envoyez un message annonçant votre absence pour la journée du 2 septembre 2019.

Nous n'avons dès lors pas pu enregistrer votre refus d'obtempérer à cette date.

03/09/2019 :

Nous avons constaté votre persévérance dans votre position de refus qui constitue un acte d'insubordination. Nous vous avons donc avertie via un courrier recommandé dont vous avez signé une copie pour réception que le comité de direction se réunirait le jeudi 5 septembre 2019 pour statuer définitivement dans votre dossier.

Suite à l'analyse de tous ces éléments, nous avons procédé à la rupture de votre contrat pour motif grave, avec effet immédiat à la date du 6 septembre 2019.

Nous vous prions d'agréer, Madame De T, nos salutations distinguées ».

26.

Par lettre recommandée du 4 décembre 2019²⁸, l'organisation syndicale de Madame De T a contesté les faits invoqués dans la lettre précitée.

Elle a rappelé que le refus par un travailleur d'une modification unilatérale d'un élément essentiel de son contrat de travail ne peut être un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ne justifie dès lors pas le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

Elle estime que FEDERALE REAL ESTATE ne démontre pas les faits invoqués.

A supposer que les fautes invoquées s'avéreraient exactes, elles ne sont pas suffisamment graves pour être considérées comme constituant un motif empêchant toute collaboration ultérieure.

Madame DE T a dès lors réclamé le paiement de :

- une indemnité de rupture d'un montant de 27.056,80 € brut provisionnels correspondant à 3 mois et 18 semaines de rémunération :

²⁸ Pièce B.9.de FEDERALE REAL ESTATE.

- une indemnité de 14.837,60 € brut provisionnels correspondant à 17 semaines de rémunération conformément à l'article 9 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Elle s'est par ailleurs réservé le droit de réclamer par la suite toute autre somme dont son ancien employeur serait encore redevable.

27.

Après un rappel de l'organisation syndicale du 3 janvier 2020²⁹, par lettre du 7 janvier 2020³⁰, les conseils de FEDERALE REAL ESTATE ont contesté les arguments de l'organisation syndicale.

Le licenciement pour motif grave de Madame DE T n'est ni irrégulier, ni manifestement déraisonnable.

Il est en effet justifié par son refus répété d'accepter la responsabilité de « *Facility Medewerker* » lequel constitue un acte d'insubordination.

FEDERALE REAL ESTATE soutient que l'adaptation des tâches de Madame DE T était parfaitement justifiée d'un point de vue opérationnel, était minime et ne constituait en rien une dégradation de son rôle ni de ses responsabilités.

Pour FEDERALE REAL ESTATE :

- tout employeur dispose d'un « *ius variandi* » lui permettant d'adapter son organisation aux nécessités économiques et, ce faisant, de modifier les attributions de ses travailleurs (Référence à V. VANNES, *Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques*, 2e éd., Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 395) ;
- un travailleur ne peut ainsi s'opposer à certains aménagements, voire modifications, de ses fonctions, exigés par une bonne gestion de l'entreprise (Cour trav. Mons, 17 décembre 1984, J.T. T., 1985, p. 152) ;
- suite au départ de Madame DE B, la société s'est bornée à adapter, à la marge, les tâches attribuées à Madame DE T en lui confiant celles de « *Facility Medewerker* » ;
- le contrat de travail de Madame DE T n'énumère pas de manière exhaustive les tâches affectées à celle-ci ;
- or, dès l'instant où la fonction du travailleur n'a pas été déterminée avec précision, l'employeur peut toujours l'affecter à d'autres tâches compatibles avec ses qualifications et capacités professionnelles (Cass., 11 octobre 2010, R.G. n° S.09.0117.F, www.juridat.be);

²⁹ Pièce 15 de Madame DE T.

³⁰ Pièce B.11 de FEDERALE REAL ESTATE.

- en toute hypothèse, force est de constater que l'adaptation des tâches de Madame DE T se révélait marginale : sa fonction consistait toujours à assurer la gestion administrative d'immeubles. En tant que « *Facility Medewerker* », elle assurait toutefois la gestion administrative de la U-Résidence de la VUB, en lieu et place de la gestion administrative d'un portefeuille immobilier ;
- la légère adaptation du rôle de Madame DE T ne constitue pas une modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail ;
- Partant, le refus de Madame DE T d'accepter ses nouvelles tâches constitue un acte d'insubordination de nature à rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

FEDERALE REAL ESTATE estime également que le licenciement de Madame DE T n'est pas manifestement déraisonnable

La société rappelle que la CCT n° 109 est inapplicable en cas de licenciement pour motif grave et qu'en toute hypothèse, le licenciement de Madame DE T repose sur son comportement dès lors qu'il est justifié par son refus d'accepter ses nouvelles tâches de « *Facility Medewerker* », lequel constitue un acte d'insubordination.

28.

Madame DE T a introduit la procédure par une requête reçue au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 6 juillet 2020.

V. L'examen de la contestation par la Cour du travail

V.1. Sur la recevabilité de l'appel

29.

L'appel de Madame C DE T a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié, ce que les parties ont confirmé à l'audience.

L'appel est, partant, recevable.

V.2. Sur le fond

1. Le motif grave

1.1. Le respect du double délai de trois jours ouvrables

1.1.1. Le jugement dont appel

30.

Selon le premier juge :

- le licenciement notifié à Madame DE T le 6 septembre 2019 l'a bien été dans les 3 jours ouvrables du constat définitif par FEDERALE REAL ESTATE du refus de changement de poste de Madame DE T ;
- il n'est pas contesté que Monsieur M, administrateur-délégué de FEDERALE REAL ESTATE, qui a signé le courrier de licenciement, avait bien compétence et pouvoir pour ce faire ;
- le respect par FEDERALE REAL ESTATE du second délai de 3 jours ouvrables après le 6 septembre 2019, compte tenu du dimanche 8 septembre 2019, n'est pas contesté par Madame DE T

1.1.2. La critique du jugement dont appel par la partie appelante

31.

Madame DE T soutient qu'un acte d'insubordination consistant en un refus de se conformer à une instruction de l'employeur ne constitue pas un manquement continu et est constitué dès le moment où le refus de se conformer à l'instruction est exprimé.

Or, elle a exprimé, de manière claire son refus de se conformer à l'instruction que FEDERALE REAL ESTATE lui donnait d'aller travailler à l'U-Résidence de la VUB, « *à tout le moins dès le 10 juillet 2019, par le courrier de son organisation syndicale du 10 juillet 2019* » (sic).

Elle en conclut que le licenciement pour motif grave notifié par lettre recommandée du 6 septembre 2019 est tardif.

A tout le moins, FEDERALE REAL ESTATE, qui assume la charge de la preuve et le risque probatoire, ne justifie pas avoir respecté le prescrit de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

1.1.3. Rappel des principes

32.

Selon l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins .

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

En vertu de l'article 35, dernier alinéa, de cette loi, la partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

Le congé pour motif grave ne peut dès lors plus être donné par l'employeur sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de lui depuis trois jours ouvrables au moins.

Le fait qui donne lieu au licenciement pour motif grave est connu de la partie qui licencie lorsque celle-ci a acquis suffisamment de certitude quant à l'existence du fait et des circonstances qui en font un motif grave, pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause, spécialement pour fonder sa propre conviction ainsi qu'à l'égard de la partie licenciée et de la justice³¹.

Afin de lui permettre d'acquérir une telle connaissance suffisante, l'employeur peut prendre les mesures d'investigations qu'il juge nécessaire.

Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail.

Est illégale la décision selon laquelle l'employeur connaissait depuis plus de trois jours ouvrables le fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave, et qui est fondée sur le motif qu'il devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt³²

Est également illégale la décision qui fait courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail à partir du moment où le fait invoqué comme motif grave par l'employeur peut être considéré comme prouvé et en exigeant que l'organisation de l'entreprise qui emploie le travailleur soit telle que la personne investie du pouvoir de rompre le contrat soit informée de ce fait en temps utile pour lui permettre de notifier le congé dans le délai ainsi précisé³³.

Au sein des sociétés anonymes, la décision de rupture (pour motif grave) des contrats de travail est généralement attribuée, par délégation spéciale, au délégué à la gestion journalière³⁴.

³¹ Cass., 19 mars 2001, Pas., 2001, I, p.436.

³² Cass., 7 décembre 1998, Pas., 1998, I., p.506 ; Cass., 14 mai 2001, R.G. n° S.99.0174.F., www.juportal.be.

³³ Cass., 7 décembre 1998, Pas., 1998, I., p.506 ;

³⁴ P. Joassart et B. Van Sluys, L'auteur du licenciement pour motif grave in S.Gilson, Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, p.121.

33.

Lorsque le fait qui justifierait la rupture du contrat de travail pour motif grave constitue un manquement continu, l'employeur détermine le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Dans un tel cas, afin d'apprécier le caractère tardif ou non du congé donné pour motif grave, le juge vérifie si le fait reproché a encore persisté jusqu'à trois jours ouvrables avant le congé.

Lorsque le juge considère que les manquements continus d'un travailleur, invoqués par l'employeur, constituent un motif grave, le licenciement sur-le-champ donné dans les trois jours ouvrables qui suivent la cessation des manquements pris en considération, est régulier, quand bien même l'employeur aurait déjà pu, à l'estime du juge, invoquer précédemment ces manquements comme motif grave³⁵.

Dans l'hypothèse de manquements continus (ou de manquements répétés), les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif.

L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement continu rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties³⁶. Ont été considérés comme des manquements continus :

- le refus persistant de fournir le travail convenu³⁷ ;
- le refus persistant de se plier aux injonctions de l'employeur³⁸ ;
- le non-respect répété des règles d'organisation de l'employeur constituant des actes d'insubordination³⁹

Selon V. VANNES, l'insubordination qui se poursuit dans le temps constitue un manquement continu⁴⁰.

Dans un arrêt du 11 décembre 2019⁴¹, la Cour du travail de Bruxelles a qualifié de manquement continu, le refus répété du travail salarié licencié parce qu'il refusait de se

³⁵ Cass., 27 novembre 1995, Pas., 1995, I, p.1069 ; Cass., 8 avril 2002, R.G. n° S.10.00159.N ; Cass., 23 mai 2005, R.G. n° S.040.138.F ; Cass., 27 mai 2019, S.18.0025.N, arrêts disponibles sur www.juportal.be

³⁶ C.trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/199 , www.terralaboris.be.

³⁷ C.trav. Bruxelles 18 novembre 1998, Bull. F.E.B. 1999 n°4, p.88.

³⁸ C. trav. Bruxelles 3 janvier 2012 R.G. 2010/AB/390 (dont le fait de persister à refuser de mettre à exécution un engagement pris de travailler en Wallonie), www.terralaboris.be

³⁹ C.trav. Liège 21 décembre 2012 précité.

⁴⁰ V.Vannes, La rupture du contrat de travail pour motif grave. Evolution, aspects techniques et applications diverses, tome 1, n°226,p.148.

conformer à la demande répétée de son employeur de commencer une nouvelle fonction qui lui avait été attribuée et qui constituait, selon l'employeur, une fonction équivalente ou similaire à sa dernière fonction exercée, avant le crédit-temps.

1.1.4. Application en l'espèce

34.

La Cour juge que le licenciement pour motif grave de Madame DE T a été notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine des faits par la personne compétente pour procéder à son licenciement, soit l'administrateur-délégué, Monsieur M.

Comme le souligne à juste titre FEDERALE REAL ESTATE, Monsieur M qui est, en sa qualité d'administrateur-délégué⁴², la personne compétente pour décider de licencier Madame DE T, n'a été informé des faits que le jeudi 5 septembre 2019, lors de la réunion du comité de direction dont il fait partie avec les deux administrateurs-directeurs (Madame V et Monsieur B).

Le comité de direction exerce les pouvoirs de gestion qui lui ont été délégués par le conseil d'administration composé de 7 personnes dont Monsieur M, Monsieur B (administrateur-directeur) et Madame V (administrateur-directeur)⁴³ (cf. l'article 9bis des statuts de FEDERALE REAL ESTATE⁴⁴).

Les deux administrateurs-directeurs ne disposent pas, en cette qualité, de la compétence de licencier les travailleurs (comme en atteste *a contrario* la délégation de pouvoirs et de représentation décidée par le conseil d'administration du 19 février 2019⁴⁵).

Il en va de même de Monsieur W, en sa qualité de *Manager Ressources Humaines & Facility*, qui ne fait d'ailleurs partie ni du conseil d'administration, ni du comité de direction de la société.

L'administrateur-délégué se voit confier par le conseil d'administration la gestion journalière de la société qui comprend tous les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de la société ainsi que les actes et les décisions qui en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent ou en raison de leur caractère urgent ne justifient pas

⁴¹ C.trav.Bruxelles, 11 décembre 2019, R.G.n°2017/AB/89, www.terralaboris.be.

⁴² Pièce A.6. de FEDERALE REAL ESTATE.

⁴³ Pièce A.5. de FEDERALE REAL ESTATE.

⁴⁴ Pièce A.7. de FEDERALE REAL ESTATE.

⁴⁵ Pièce A.14 de FEDERALE REAL ESTATE.

l'intervention en l'espèce du conseil d'administration (article 7 :121 du Code des sociétés et des associations. Cf. également les statuts de la société⁴⁶).

Selon la Cour, licencier un membre du personnel tel que Madame DE T, même pour motif grave, relève de la gestion journalière de la société ainsi définie, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. Elle ne prétend pas (ou, à tout le moins, ne prétend plus) que Monsieur B et Madame V, en leurs qualités d'administrateurs-directeurs, étaient individuellement compétents pour la licencier.

Il était donc bien nécessaire que le comité de direction de la société se réunisse⁴⁷, que les faits soient également portés à la connaissance de l'administrateur-délégué, Monsieur M afin que celui-ci puisse licencier Madame DE T, une fois les faits portés à sa connaissance dans toute leur complexité.

La Cour relève encore que le comportement adopté par Madame DE T ne se résume pas à un refus net et précis, exprimé une seule fois en sorte qu'il s'agit bien au contraire d'un manquement continu pour une situation complexe pouvant avoir des conséquences sérieuses, soumis au comité de direction du jeudi 5 septembre 2019 au cours duquel la décision a été prise et notifiée par l'administrateur-délégué Monsieur M.

Par ailleurs, entre le 10 juillet 2019 et le 5 septembre 2019 :

- à défaut d'un compte rendu de l'entretien du 10 juillet 2019, Madame DE T ne prouve pas qu'elle (et non pas son organisation syndicale, comme prétendu par erreur dans ses conclusions d'appel) aurait exprimé immédiatement ne pas pouvoir admettre la modification unilatérale de sa fonction alors que FEDERALE REAL ESTATE prétend que, lors de cet entretien, elle aurait informé Monsieur B qu'elle ne souhaitait pas quitter « *son chéri* » (soit une modification de son lieu de travail et non de sa fonction) ;
- ce n'est qu'en date du 2 août 2019, que l'organisation syndicale de Madame DE T a informé Monsieur W (et non Monsieur B) du désaccord de son affiliée (exclusivement) sur la modification unilatérale de lieu de travail (de Bruxelles-Ville à Ixelles) et non un refus global de la modification de fonction, comme relevé à juste titre par le premier juge ;
- l'organisation syndicale de Madame T n'a pas donné suite à la réponse de Monsieur W du 13 août 2019 invitant celle-ci à prendre immédiatement son rôle de « *Facility Medewerker* », à défaut de quoi FEDERALE REAL ESTATE sera obligée de prendre d'autres mesures ;
- alors que Monsieur W prévenait Madame DE T, le 27 août 2019, que si le poste de travail n'était pas *ajusté* (lire : rempli ?) le lundi 2 septembre, FEDERALE REAL ESTATE

⁴⁶ Pièce A.7. de FEDERALE REAL ESTATE

⁴⁷ Pièce B.10 de FEDERALE REAL ESTATE.

serait dans l'obligation de résilier son contrat de travail « *en raison d'une erreur majeure* » ;

- Madame DE T s'est déclarée en incapacité de travail le 2 septembre 2019 sans certificat médical, prétendant le lendemain être de retour et avoir pris « *un jour sans certificat pour hier* » ;
- constatant alors qu'elle ne s'est toujours pas présentée à la U-Résidence de la VUB, le 3 septembre 2019, Madame V l'a informée que son dossier sera soumis au comité de direction le jeudi 5 septembre 2019 ;

Enfin, c'est à juste titre que le premier juge a par ailleurs souligné⁴⁸ que :

« (...) »

- *ce n'est que quand le refus de Madame DE T a été clair, et constaté de façon nette, après avertissement de Madame DE T des conséquences précises qui s'attacheraient à son refus si elle devait persister dans celui-ci, que le refus de Madame DE T peut être considéré comme établi de façon définitive ;*
- *il ne peut être fait grief à l'employeur d'avoir - à plusieurs reprises - tenté d'obtenir ce changement de poste de la part de Madame DE T tant avec une vision du respect du travailleur - pour qui une décision de licenciement, qui plus est pour motif grave, constitue un acte important - qu'avec une optique de bonne gestion de l'entreprise ;*
- *des faits d'insubordination d'un travailleur se doivent d'être constatés avec sérieux et non au premier jour d'une absence à un poste désigné ;*

(...) »

Madame DE T ne conteste pas qu'en lui notifiant le 10 septembre 2019, le motif grave du licenciement, FEDERALE REAL ESTATE a respecté le second délai de 3 jours ouvrables.

Le licenciement pour motif grave est dès lors régulier en ce qui concerne les deux délais de trois jours ouvrables.

1.2. Le fondement du motif grave

1.2.1. Le jugement dont appel

35.

Le premier juge a conclu que la décision prise par FEDERALE REAL ESTATE était clairement en lien avec le départ de Madame DE B et que le nouveau poste auquel Madame DE T était affectée, de par la décision de son employeur, n'entraînait pas pour elle de modification de sa fonction, ni en un de ses éléments essentiels, ni de façon importante en sorte que cette décision n'outrepassait pas le *ius variandi* de l'employeur.

⁴⁸ P.8 du jugement du 7 décembre 2021.

Il a par ailleurs estimé que le refus de Madame DE T d'appliquer la décision légitime prise par son employeur constitue une faute grave dans son chef rompant la relation de confiance entre les parties pour la collaboration convenue, de manière immédiate et définitive.

1.2.2. La critique du jugement dont appel par la partie appelante

36. Madame DE T conteste avoir commis une faute en refusant le changement de fonction litigieux, la charge de la preuve ne lui incombant pas, pas plus que le caractère illicite (ou abusif) dudit changement de fonction.

Elle estime en effet que son refus d'admettre le changement de fonction que FEDERALE REAL ESTATE tendait à lui imposer était en réalité parfaitement justifié, contrairement à ce qui a été retenu par le jugement dont appel et ce qui a été soutenu par l'intimée.

A titre subsidiaire, elle considère que FEDERALE REAL ESTATE ne prouve pas la licéité et le caractère non abusif du changement de fonction litigieux n'est pas établi.

A titre encore plus subsidiaire, elle estime que le refus de la modification de fonction ne constitue pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Madame DE T rappelle qu'au moins depuis le 1^{er} janvier 2018, selon la description de fonction produite par FEDERALE REAL ESTATE, elle s'est vue contractuellement reconnaître la fonction de « *Property Officer Junior* » (de « *Property Manager* »).

Elle prétend que FEDERALE REAL ESTATE ne prouve pas, compte tenu de sa charge de travail comme « *Property Manager* » et celle de ses collègues, qu'elle n'a pas été remplacée dans sa fonction ni que le choix porté sur elle aurait été déterminé par des difficultés relationnelles avec Mesdames M et B, ce que ne démontre pas l'avertissement remontant au 19 avril 2016.

Elle maintient que le changement de fonction décidé par son employeur et le choix se portant sur elle résulte de la prise en considération de sa relation affective avec un collègue de travail alors que FEDERALE REAL ESTATE a dû admettre le caractère illégitime de l'adoption d'une telle décision de ce chef en sorte qu'elle pouvait légitimement percevoir ou se représenter que ce changement de fonction n'était pas justifié, ni admissible.

Madame DE T maintient que ce changement de fonction a un impact sur son droit à des commissions, s'agissant de locations de kots d'étudiants, soit des locations présentant à l'unité, de moins beaux potentiels de commissions, ce que l'assurance par son employeur du maintien des termes et des conditions de son contrat de travail n'énerve pas.

Elle relève également que ce changement de fonction impliquait, dans son exercice, l'usage, essentiellement, du néerlandais, alors qu'elle est francophone.

Elle prétend encore que l'attitude de son employeur tendant à lui imposer le changement de fonction litigieux n'apparaît pas comme étant l'attitude logique d'un employeur confronté à un refus illégitime d'une travailleuse de se conformer à l'exercice non abusif de son *ius variandi* par lui mais bien plutôt à une succession de tentatives de lui « forcer la main » et/ou d'établir un fait accompli depuis début 2018.

1.2.3. Rappel des principes

37.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

- l'existence d'une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé⁴⁹.

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis et le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁵⁰.

38.

En vertu de l'article 17, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 :

« *Le travailleur a l'obligation :*

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ; (...).».

Ces obligations seront appréciées en tenant compte de la fonction exercée par le travailleur

⁴⁹ C. trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p.152.

⁵⁰ Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, p.190.

et du contexte professionnel.

L'insubordination prenant la forme d'un refus d'ordre, qu'il s'agisse du refus d'exécuter le travail convenu ou du refus de suivre les instructions est, en principe, constitutif de motif grave.

L'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, l'autorité de l'employeur⁵¹.

Il a ainsi été jugé qu'en refusant, en connaissance de cause, de donner suite à une demande légitime et répétée de son employeur, le travailleur non seulement manifeste clairement son refus de reconnaître l'autorité de celui-ci et parvient à la saper auprès de ses collègues, mais encore traduit son inaptitude à collaborer, de façon constructive, à la poursuite de l'objet social de l'entreprise⁵².

De même, une insubordination grave est certaine lorsqu'elle trouve sa cause dans un rejet réitéré, et en parfaite connaissance de cause, de l'organisation licite de l'entreprise par l'employeur⁵³.

39.

Toutefois, si l'insubordination du travailleur ébranle la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle et constitue un motif grave c'est à la double condition de :

- se révéler sans ambiguïté ;
- avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travailleur, c'est-à-dire, qui corresponde à son contrat et ne viole aucune norme juridique ou morale⁵⁴.

Les termes du contrat, la loi et les principes généraux du droit constituent en effet les limites de l'obligation pour le travailleur de se conformer aux instructions de l'employeur quant à l'exécution du travail⁵⁵.

S'agissant du respect de l'autorité et du pouvoir d'injonction de l'employeur, en principe, le refus du travailleur de se conformer à des décisions de l'employeur dont le contenu serait contraire à ce qui avait été convenu ne constitue pas un motif de licenciement pour faute grave⁵⁶.

⁵¹ B. Paternostre et M-C. Paternostre, Le licenciement pour motif grave - chronique de jurisprudence (2012-2016). Cas d'application, Orientations 2018/6, p.17.

⁵² C.trav.Bruxelles, 4 décembre 2017, R.G.n° 2016/AB/683, www.terralaboris.be.

⁵³ C.trav.Liège, div.Liège, 27 février 2017, R.G.n°2°17/AL/1, www.terralaboris.be.

⁵⁴ C.trav.Bruxelles, 23 mai 2000, Bull.F.E.B., 2000, p.118, note.

⁵⁵ V. Vannes, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, p.282-283.

⁵⁶ C.trav.Bruxelles, 20 janvier 1981, RDS, 1982, p. 168.

En droit du travail, le principe de convention-loi fait en principe obstacle à une modification unilatérale des conditions de travail convenues (une modification importante d'une condition essentielle du contrat pouvant même dégénérer en rupture), le contrat de travail ne tolérant en principe pas d'autres modifications que celles ayant fait l'objet d'un nouvel échange de volontés⁵⁷.

Le principe de convention-loi était énoncé à l'article 1134 de l'ancien Code civil disposant ce qui suit:

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. ».

Cette disposition a été reprise à l'article 5.69 du nouveau code civil (*« Le contrat valablement formé tient lieu de loi à ceux qui l'ont fait »*) et à l'article 5.70 du nouveau code civil⁵⁸ (*« Le contrat ne peut être modifié ou résilié que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise. Lorsque le contrat l'autorise, il peut être modifié ou résilié par une partie ou par un tiers »*).

En droit du travail, il y a lieu de se référer à l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévoyant que l'employeur doit faire travailler le travailleur dans les conditions convenues ainsi qu'à l'article 25 de la même loi qui dispose que *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*.

La Cour de cassation a précisé la portée de ces dispositions comme suit :

- dans son arrêt du 14 octobre 1991, elle a décidé *« qu'il ressort des travaux préparatoires que cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties »*⁵⁹.
- dans un arrêt du 16 septembre 2013, elle a également précisé en ce qui concerne les fonctions du travailleur 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 être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée »*⁶⁰.

⁵⁷ D. Castel, Ch-E. Clesse et alii., Le livre 5 du code civil et le droit du travail, in La réforme du droit des obligations et ses incidences sur les différentes branches du droit, Larcier, 2023, p.120.

⁵⁸ Entré en vigueur le 1° janvier 2023.

⁵⁹ Cass., 14 octobre 1991, R.G. n°7537, www.juportal.be.

⁶⁰ Cass., 16 septembre 2013, R.G n° S.100084.F, www.juportal.be.

Le contrat de travail n'est soumis à aucun formalisme. Les conditions du contrat de travail sont non seulement celles qui ont fait l'objet d'un accord écrit des parties, mais également celles qui ont fait l'objet d'un accord verbal ou tacite entre elles, pourvu que cet accord soit certain⁶¹.

40.

Toutefois, comme le relève la Cour du travail de Bruxelles (autrement composée)⁶² :

« Les aléas économiques, l'évolution technologique et les nécessités de l'entreprise ont conduit doctrine et jurisprudence à ne pas faire des dispositions légales précitées une application rigide qui ne tiendrait aucun compte des réalités de l'exécution du contrat de travail dont les prestations successives sont susceptibles de s'étaler parfois sur de nombreuses années, de telle sorte que la fonction dévolue initialement au travailleur peut faire l'objet, au fil du temps, de modifications inhérentes à l'évolution de sa carrière professionnelle ou aux transformations du processus de production impliquant des adaptations des postes de travail⁶³.

C'est dans ces conditions qu'est traditionnellement reconnu à l'employeur, sous certaines conditions, ce qu'il est convenu d'appeler le ius variandi, à savoir le droit pour celui-ci d'agencer et de modifier les conditions de travail à l'intérieur du cadre contractuel, soit les modifications des éléments considérés comme accessoires du contrat de travail.

Les travaux préparatoires de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans un commentaire de l'article 25 de ladite loi, précisent à cet égard que :

« Ces éléments essentiels doivent être appréciés avec bon sens. Si l'employeur ne peut procéder à une modification de fonction, on ne peut lui faire grief de faire des mutations internes de postes, du moment que celles-ci n'entraînent ni diminution des responsabilités à tous les niveaux, ni préjudice matériel. Il faut en effet admettre une certaine polyvalence du travailleur dans le cadre de sa fonction, à moins que celle-ci n'ait été déterminée d'une manière précise. »⁶⁴.

« Lors de l'appréciation de la modification, on doit rechercher un équilibre entre l'intérêt personnel du travailleur et l'intérêt économique de l'employeur. L'employeur

⁶¹ C. trav. Bruxelles 14 juillet 2017, RG 2017/AB/403, commenté dans Ors 2018/5, p. 23.

⁶² C.trav.Bruxelles, 4^e ch., 18 juin 2025, R.G. n°2022/AB/100 (points 35 à 37), www.terramaboris.be.

⁶³ C.trav. Liège, 27 octobre 2017, 2017/AL/347.

⁶⁴ Sénat, sess.1977-1978, 1^{er} décembre 1977, Doc 258-2, Projet de loi relatif au contrat de travail, Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du travail et de la prévoyance sociale, p.69

doit avoir la possibilité d'adapter son organisation en prenant des mesures de rationalisation qui apportent des modifications aux conditions de travail »⁶⁵.

41.

Antérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, au sujet d'une modification unilatérale par l'employeur du lieu de travail, la Cour de cassation a jugé que (souligné par la Cour):

« Attendu que la partie qui modifie unilatéralement et de manière importante le lieu de travail convenu met fin au contrat de travail de manière illicite, à moins qu'il puisse être déduit de la convention 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 du contrat de travail »⁶⁶.

Selon jurisprudence des juridictions du fond (souligné par la Cour) :

« La Cour de cassation considère comme éléments essentiels échappant à tout ius variandi, quelle que soit la volonté, exprimée ou non, des parties, le temps de travail et la rémunération.

Les autres conditions de travail (fonction, lieu d'exécution, ...) sont appréciées de manière plus subjective, en ayant égard à la volonté des parties, exprimée au contrat ou résultant de la manière dont le contrat a été exécuté.

S'il s'agit d'une condition convenue, elle ne pourra en principe pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.

Si les parties ne se sont pas exprimées lors de la conclusion du contrat, le juge devra apprécier, en fonction d'éléments résultant de l'exécution que les parties ont donnée au contrat, s'il s'agit d'un élément essentiel ou accessoire »⁶⁷.

« Pour qualifier un élément d'élément essentiel, il est généralement fait référence à la volonté des parties même si pour la rémunération, la Cour de cassation a considéré que la rémunération convenue devait être regardée en toutes circonstances comme étant un élément essentiel : il est préférable de s'en référer à la volonté des parties et donc à une approche subjective pour apprécier le caractère essentiel de quelque modification que ce soit.

En effet, la modification doit être importante et elle doit apparaître telle aux yeux des parties en fonction de leur convention.

Si la modification porte sur un élément accessoire, elle ne peut porter sur des conditions convenues sous peine d'entraîner les mêmes conséquences que si la modification était importante »⁶⁸.

⁶⁵ C.trav.Bruxelles, 23 mai 2000, Bull.F.E.B., 2000, p.118, note ; C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2010, J. T. T., 2011, p. 117.

⁶⁶ Cass., 1^{er} décembre 1980, Pas., 1981, n°2855, p.377 à 379 ; Cass., 28 juin 1988, Chr.D.S., 1989, p.11.

⁶⁷ C.trav.Bruxelles, 23 mai 2006, R.G.n°45.908, www.juportal.be

« En principe le lieu d'exécution du contrat est un élément essentiel de celui-ci, sauf s'il peut être déduit du comportement des parties, de la fonction exercée, de la nature de l'emploi ou de la convention d'engagement que cet élément n'était pas essentiel. Un élément du contrat est essentiel s'il a pu déterminer les parties à conclure le contrat.

Lorsque dans le contrat d'engagement est précisé le lieu d'exécution du contrat, il convient de présumer qu'il est un élément essentiel du contrat de travail »⁶⁹.

« Le lieu du travail peut constituer un élément essentiel du contrat s'il a été convenu que l'exécution du contrat se déroulerait à un endroit précis. Il ne peut être modifié que de l'accord des parties »⁷⁰.

« A moins que les parties conviennent que le lieu de travail est un élément essentiel, la mobilité du travailleur est une composante normale d'un contrat de travail.

Un refus de principe de tout changement d'affectation ne peut être admis surtout si, comme en l'espèce, l'employeur offre des compensations plus que satisfaisantes »⁷¹.

C'est au juge du fond qu'il incombe d'apprécier le caractère essentiel ou accessoire d'un élément du contrat de travail, selon les circonstances propres à chaque espèce.

« Il appartient au juge de vérifier en premier lieu si le lieu de travail est ou non au regard du contrat de travail un élément essentiel de la convention ; en second lieu , si la modification apportée au lieu de travail est importante »⁷².

« La jurisprudence considère que, en raison du développement des moyens de transport, de plus en plus nombreux et rapides, le lieu de travail, même s'il est un élément essentiel du contrat peut faire l'objet de certaines modifications (...) L'appréciation du juge porte alors non pas sur la notion d'élément essentiel mais sur l'ampleur de la modification du lieu de travail »⁷³ (souligné par la Cour).

1.2.4. Application en l'espèce

42.

⁶⁸ Jurisprudence constante de la Cour du travail de Liège. Par exemple, C.trav.Liège (sect.Namur), 19 mai 2009, R.G.n°8372/07, www.juportal.be.

⁶⁹ C.trav.Liège, 17 décembre 2003, J.T.T. 2005, p.6 et 7.

⁷⁰ C.trav.Liège (sect.Namur), 14 avril 2005, R.G.D.C., p.88 et note P.WERY (la convention des parties mentionnait de manière expresse que le contrat devait être exécuté à Saint-Servais et il n'était pas prévu que le contrat soit susceptible d'être exécuté ailleurs que ce soit par transfert du siège social ou d'activité ou par suite de la volonté unilatérale de l'employeur).

⁷¹ C.trav.Liège, 11 décembre 2003, Chr.D.S. 2004, p.455.

⁷² V.Vannes, La clause de mutation in V.Vannes, Clauses spéciales du contrat de travail (utilité-validité-sanction), Bruylant, 2003, n°31, p.86.

⁷³ V.Vannes, op.cit., n°28, p.84 et 85 qui cite C.trav.Liège, 4 juin 1971, J.T.T. 1972, p.87

La Cour rappelle que, dans un premier temps, Madame DE T s’opposait uniquement à la modification de son lieu de travail.

Force est de constater que le contrat de travail de Madame DE T ne contient aucune indication permettant de déduire que les parties auraient considéré que le lieu de travail de Madame DE T constituerait un élément essentiel de ses conditions de travail qui ne pourrait pas être modifié par son employeur.

Il peut certes être pris en considération que, depuis son engagement, à partir du 1^{er} juin 2012, Madame DE T a toujours travaillé dans les bureaux de FEDERALE REAL ESTATE situé rue de la V. Il semble toutefois qu’à cette époque, Madame DE T résidait à ATH⁷⁴. Elle a déménagé à Gand à une date non précisée.

Madame DE T ne conteste pas, comme prétendu par FEDERALE REAL ESTATE, qu’elle était amenée à se déplacer à concurrence de 25% de son temps de travail pour des visites dans les bâtiments dont elle avait la gestion⁷⁵.

Le seul fait de déplacer son lieu de travail de la Ville de Bruxelles vers Ixelles (soit une distance de 4,6 km⁷⁶) ne constitue dès lors pas une modification importante d’un élément accessoire de son contrat de travail.

Madame DE T insistait en réalité sur la distance domicile (Gand) lieu de travail (Ixelles, boulevard Général Jacques au lieu du centre de Bruxelles) qui impliquerait des temps de trajet plus importants.

Cet argument n’est pas non plus recevable.

C’est le choix personnel de Madame DE T de s’établir à Gand. Le contrat de travail de Madame DE T ne prévoyant rien à cet égard, elle devait s’attendre à devoir exécuter son contrat de travail, que ce soit en un lieu fixe ou en déplacements, dans d’autres lieux, qui plus est toujours situés en Région de Bruxelles-Capitale. Elle ne démontre du reste pas que son temps de trajet aurait été considérablement allongé, selon le moyen de transport utilisé.

43.

Si, en raison de la nature de la fonction proposée, s’agissant d’une résidence de kots étudiants dépendant de la V.U.B, Madame DE T devait faire un usage plus intensif du néerlandais, rien n’indique que Madame DE T (qui résidait à Gand en cohabitation avec Monsieur V, travaillait dans une société faisant usage tant du français que du néerlandais et dans une équipe utilisant également les deux langues nationales) aurait vu ses conditions de travail changées par la nécessité de s’exprimer plus souvent en néerlandais dans ses rapports avec les autorités académiques, les étudiants, etc...).

⁷⁴ Pièce A.1 de FEDERALE REAL ESTATE.

⁷⁵ P.17 des conclusions de synthèse de FEDERALE REAL ESTATE.

⁷⁶ Pièce A.12 de FEDERALE REAL ESTATE.

Elle ne conteste du reste pas qu'elle maîtrise parfaitement le néerlandais et l'anglais.

FEDERALE REAL ESTATE relève bien à propos que le premier courrier de son syndicat étant rédigé en néerlandais et que l'usage du néerlandais et de l'anglais était inévitable que ce soit dans le cadre de la gestion de la U-Résidence de la VUB ou dans le cadre de la gestion d'un portefeuille immobilier à Bruxelles⁷⁷.

C'est dès lors à tort que Madame DE T a mis en avant le fait qu'elle est francophone, argument qu'elle n'a du reste jamais fait valoir *in tempore non suspecto*.

44.

Madame DE T invoque également une modification de sa fonction et (indirectement) de ses conditions de rémunérations.

La Cour constate à nouveau que le contrat de travail de Madame DE T ne prévoit aucune fonction particulière, étant engagée comme « employée ». Ses fiches de paie montrent certes une certaine évolution dans la fonction pour le calcul de sa rémunération (d'abord « *collaborateur polyfonctionnelle d'agence* » puis « *souscripteur- Property Officer Junior* »)⁷⁸.

Par ailleurs, à nouveau, hormis un bref commentaire en février 2018 lors de son évaluation de l'année 2017⁷⁹, concernant un refus de changer de service / fonction, Madame DE T ne relevait pas ces deux points (fonction et rémunération) lors de ses échanges avec Messieurs B et W.

S'il est exact que l'intitulé de la fonction proposée par son employeur est différent de celui de la fonction attribuée (au moins depuis 2018⁸⁰), la Cour n'aperçoit pas de différences fondamentales entre les contenus concrets des deux fonctions.

La seule différence semble résider dans le fait que Madame DE T aurait dû, du moins selon la description de fonction du « *Facility Medewerker* »⁸¹, travailler en collaboration avec un « *Property Manager* » (réunions opérationnelles périodiques et transmission des réparations / petits travaux nécessaires), ce qui lui fait croire qu'il s'agissait d'une fonction hiérarchiquement inférieure à la sienne, affirmation contestée par FEDERALE REAL ESTATE.

⁷⁷ P.17 des conclusions de synthèse de FEDERALE REAL ESTATE.

⁷⁸ Pièces 17 et 18 de Madame DE T.

⁷⁹ Pièce A.10 de FEDERALE REAL ESTATE.

⁸⁰ Pièce A.2 de FEDERALE REAL ESTATE.

⁸¹ Pièce 4 de Madame DE T (traduction en français de la pièce A.3 de FEDERALE REAL ESTATE, rédigée en néerlandais).

La Cour constate toutefois que la description de fonction produite par les deux parties ne mentionne pas un rôle hiérarchiquement inférieur du « *Facility Medewerker* » et conforte au contraire la grande autonomie dont il jouit dans la gestion de la résidence.

Il peut dès lors être admis, selon le tableau comparatif établi par FEDERALE REAL ESTATE⁸², que l'employeur s'était borné à adapter, à la marge, les tâches attribuées à Madame DE T en lui confiant le rôle de « *Facility Medewerker* ».

Il ne peut dès lors être considéré qu'il s'agirait d'une véritable « *rétrogradation* »

En ce qui concerne la rémunération, la Cour rappelle tout d'abord que FEDERALE REAL ESTATE avait garanti à Madame DE T le maintien de l'ensemble de ses conditions de travail, y compris sa rémunération.

La Cour constate ensuite et à nouveau que Madame DE T n'a jamais fait part à son employeur *in tempore non suspecto* de sa crainte de perdre des commissions en raison de la nature de la résidence à gérer.

Si cette question avait été posée par Madame DE T et était pertinente, vu l'engagement de l'employeur, celui-ci n'aurait pas manqué de lui proposer une alternative pour éviter qu'elle perde une partie de sa rémunération sous forme de commissions.

Madame DE T ne prouve du reste pas que le changement de sa fonction aurait entraîné une perte de commissions (uniquement sur les locations) pour le seul motif qu'elle ne devait plus gérer qu'un seul bâtiment composé de kots d'étudiants dont les loyers auraient généré des commissions moins importantes que celles générées par son portefeuille de biens mis en location.

FEDERALE REAL ESTATE a par ailleurs produit le relevé des commissions fort modestes perçues par Madame DE T d'octobre 2018 à juin 2019, aucune commission n'ayant été perçues durant la période de juillet à septembre 2018 (comme ses trois collègues). Il s'agirait par ailleurs de commissions susceptibles d'être octroyées à l'ensemble du personnel de FEDERALE REAL ESTATE et non au *Property Officer Junior*.

Madame DE T ne le conteste pas et ne produit de son côté ni pièces ni chiffres pour démontrer le risque de perte de commissions.

La Cour relève incidemment que la rémunération finale de Madame DE B (3.124,66 € selon le formulaire C4⁸³) n'était pas inférieure à celle de Madame DE T (3.022,42 € par mois avec 16 ans d'ancienneté barémique à la date de son licenciement)⁸⁴.

⁸² p.16 des conclusions de synthèse de FEDERALE REAL ESTATE.

⁸³ Pièce A.4 de FEDERALE REAL ESTATE.

⁸⁴ Pièce 18 de Madame DE T.

45.

FEDERALE REAL ESTATE démontre qu'elle avait un motif objectif (et partant légitime et licite), de proposer à Madame DE T de remplacer Madame DE B, démissionnaire, à partir du 22 juillet 2019, dont le préavis e terminait le 25 août 2019.

Madame DE T ne le conteste pas mais remet en question le choix de lui avoir demandé, à elle, de remplacer Madame DE B.

Elle entend critiquer ce choix qui, selon elle, aurait été dicté par d'autres considérations que les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (soit en l'espèce la nécessité de réorganiser ses services), étant la volonté de son employeur de la séparer au travail de Monsieur V, avec qui elle a noué une relation affective et cohabite depuis avril 2014.

La Cour a déjà relevé que les parties ne prouvent pas le contenu de l'entretien du 10 juillet 2019 entre Madame DE T et Monsieur B.

Comme précisé dans la lettre de Monsieur W du 13 août 2019, en réponse au courrier de l'organisation syndicale du 2 août 2019, lors de cet entretien, il a uniquement été dit qu'une relation entre deux collègues dans le même bureau n'est pas propice au bon fonctionnement du service, s'agissant dès lors d'un argument supplémentaire mais non qu'une telle relation était interdite en vertu du règlement de travail.

FEDERALE REAL ESTATE maintient toutefois que si le choix s'est porté sur Madame DE T c'est en raison de ses difficultés relationnels avec ses collègues (notamment Madame M et Madame B).

La Cour relève à cet égard que si l'avertissement du 19 avril 2016 est ancien par rapport aux choix effectué en juillet 2019, FEDERALE REAL ESTATE n'était manifestement pas satisfait du travail en équipe de Madame DE T, vu les mentions « *insuffisant* » et « *faible* » indiquées dans son évaluation de l'année 2017 concernant ses relations au sein du département.

Certes, Madame DE T a contesté ces évaluations. Elle a toutefois motivé la contestation de sa note « *insuffisant* » au point 2.2. (« *est capable de travailler en équipe* ») en indiquer qu'« *il est légitime de prendre des distances suite à des événements* » sans avoir pu expliquer à la Cour de quels événements il s'agissait et pourquoi elle devait prendre ses distances. A tout le moins, elle a elle-même admis qu'elle n'était pas capable de travailler en équipe, sans en justifier le motif.

La société prouve par ailleurs que son intention était de répartir la gestion du portefeuille immobilier de Madame DE T entre les autres collaborateurs, sans procéder à son remplacement, comme en atteste Monsieur S, *Chief Legal Officer*⁸⁵.

⁸⁵ Pièce A.18 de FEDERALE REAL ESTATE.

FEDERALE REAL ESTATE démontre dès lors que sa décision de confier à Madame DE T le rôle de « *Facility Medewerker* » en remplacement de Madame DE B était tout à fait légitime.

46.

Il découle de ce qui précède que Madame DE T a effectivement fait preuve d'insubordination en refusant de donner suite aux instructions de FEDERALE REAL ESTATE lui demandant de remplir son rôle de « *Facility Medewerker* » à la U-Résidence de la V.U.B. en remplacement de Madame DE B et ce avant que celle-ci ne termine son travail.

Après une période durant laquelle Madame DE T et son organisation syndicale n'ont plus réagi mais en l'absence de l'intéressée à son nouveau poste de travail constaté à plusieurs reprises, FEDERALE REAL ESTATE a pu légitimement considérer que la collaboration entre parties devenait immédiatement et définitivement impossible en raison de l'insubordination de Madame DE T.

Vu la chronologie des faits entre le 10 juillet 2019 et le 6 septembre 2019 et étant par ailleurs conseillée par son organisation syndicale, Madame DE T ne pouvait se méprendre sur les conséquences de son insubordination en invoquant une prétendue « erreur d'appréciation ».

Il lui avait été clairement expliqué que les travailleurs de FEDERALE REAL ESTATE sont susceptibles d'être occupés sur l'ensemble du territoire bruxellois de sorte que le lieu de travail ne saurait être considéré comme un élément essentiel de son contrat de travail et que de telles modifications dans l'intérêt de l'entreprise relèvent de l'exercice normal de l'autorité de l'employeur.

Madame DE T s'est néanmoins entêtée à refuser de collaborer avec son employeur.

Si elle pense toujours qu'elle a été choisie pour remplir le rôle pressenti parce que FEDERALE REAL ESTATE voulait à tout prix la séparer de Monsieur V, elle ne peut s'en prendre qu'à elle-même.

Le licenciement pour motif grave est également régulier quant à son fondement.

L'appel de Madame DE T n'est dès lors pas fondé.

Il en va de même de l'appel de Madame DE T concernant la demande en paiement de la prime sectorielle et de la prime de fin d'année qui ne sont pas dues en cas de licenciement pour motif grave ainsi que pour la délivrance d'un nouveau C4, d'un compte de départ et d'une fiche 281.10.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

47.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme :

« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

48.

FEDERALE REAL ESTATE prouve qu'elle devait remplacer Madame DE B pour la bonne organisation de ses services.

La Cour a jugé que le choix porté sur la personne de Madame DE T était légitime.

Madame DE T a été licenciée pour motif grave en raison de son refus de se conformer à la demande légitime de son employeur de commencer une nouvelle fonction qui lui avait été attribuée et qui constituait un travail équivalent ou similaire à son ancienne fonction.

Elle a donc été licencié pour des motifs liés à sa conduite, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre parties.

En licenciant Madame DE T pour motif grave, FEDERALE REAL ESTATE s'est donc comporté comme un employeur normal et raisonnable.

L'appel de Madame DE T n'est pas fondé.

3. Les éco-chèques

49.

Madame DE T sollicite toujours la condamnation de FEDERALE REAL ESTATE à lui délivrer des éco-chèques à concurrence de la somme de 133, 98 €.

FEDERALE REAL ESTATE prouve cependant avoir délivré, sur la carte Edenred de Madame DE T des éco-chèques pour une valeur de 131 €⁸⁶.

La délivrance des éco-chèques ressort de la fiche de paie rectificative du 6 avril 2021⁸⁷, soit 6 éco-chèques à 5 €, 1 éco-chèque à 1 € et 10 éco-chèques à 10 €.

Ces éco-chèques n'ont pas été payés en espèce sur le compte bancaire de Madame DE T mais bien sur sa carte Edenred, dont elle ne produit pas le relevé afin de démontrer qu'elle n'en aurait pas reçu le montant qui diffère du reste, sans explication, du montant total précité.

L'appel de Madame DE T n'est dès lors pas fondé.

4. Les dépens.

50.

Selon l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire :

«Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...)».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁸⁸.

Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁸⁹.

51.

Compte tenu des demandes formulées par Madame C DE T :

- en première instance, la valeur du litige se situait dans la fourchette de 40.000,01 € à 60.000,00 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure au moment où le

⁸⁶ Pièces A.8 et A.15 à A.17 de FEDERALE REAL ESTATE

⁸⁷ Pièce A.8 précitée.

⁸⁸ Art. 1018, 6° et 8° du Code judiciaire.

⁸⁹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, J.T., 2023, p. 174 et note J.-F. Van Drooghenbroeck, Indemnité de procédure et principe dispositif, J.T., 2023, p. 175.

premier juge a statué était de 3.250,00 € (et non 3.750 € comme indiqué par FEDERALE ASSURANCE dans ses conclusions de reprise d'instance du 15 octobre 2025) ;

- en appel, la valeur du litige se situe également dans la fourchette de 40.000,01 € à 60.000,00 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure est de 3.924, 42 €, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Madame C DE T, qui succombe dans les deux instances, supporte l'intégralité des dépens.

VI. La décision de la cour du travail

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

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

En déboute Madame C DE T,

Délaisse à Madame C DE T ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de FEDERALE ASSURANCE liquidés comme suit :

- **3.250,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **3.924, 42 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. H, juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué pour effectuer les fonctions de conseiller à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 19 juin 2025 prise en application de l'article 99^{ter} du Code judiciaire,

P. M, conseiller social au titre d'employeur,

J-F. B, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de X. B, greffier

X. B

J-F. B*

P. M

P.H

*J-F. B, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt sera signé par P. H, président et P. M, conseiller social au titre d'employeur.

Le greffier,

X. B

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mars 2026, où étaient présents :

P. H, juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué pour effectuer les fonctions de conseiller à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 19 juin 2025 prise en application de l'article 99^{ter} du Code judiciaire,

X. B, greffier

X. B

P. H