



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 10 mars 2020
Numéro du rôle 2017/AB/291
Décision dont appel 14/908/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur F. V., domicilié à

Appelant,
représenté par Maître Eric Carlier, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. HOLCIM BELGIUM, dont le siège social est établi à 1400 Nivelles, Avenue Robert Schuman, 71 ;

Intimée,
représentée par Maître Jérôme Aubertin, avocat à Bruxelles.



I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur F. V. a interjeté appel le 30 mars 2017 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles le 09 février 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 03 mai 2017, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. HOLCIM BELGIUM a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur F. V. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 décembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

1.

En date du 1^{er} août 1988, Monsieur V. est entré au service de la S.A. HOLCIM BELGIUM (ci-après dénommée HOLCIM) dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ingénieur civil chimiste. Il était initialement occupé sur le site de Obourg.

HOLCIM est une société active dans la production de ciment et de béton.

2.

En 2001, Monsieur V. est promu en tant que directeur de l'usine Lumbres en France.

3.

À partir du 1^{er} mai 2006, Monsieur V. occupe la fonction de «*Directeur traitement et Valorisation des Déchets Holcim France Benelux* » sur le site de La Hulpe.

4.

À partir du 1^{er} avril 2010, il est nommé au poste de «*Directeur technique Exploitation Ciments* » pour la France et le Benelux.

Cette fonction couvre le support aux usines en France et en Belgique.

Monsieur V. est en outre responsable des sites d'exploitation de Grand Couronne et de La Rochelle en France.

Monsieur V. occupe cette fonction, toujours sur le site de La Hulpe.

4.

En novembre 2011, HOLCIM procède à une restructuration des activités exercées à la Hulpe et le 23 novembre 2011, un protocole d'accord relatif au plan social «*Projet La Hulpe* » est conclu. Il était notamment prévu que les employés occupés à La Hulpe seraient transférés vers d'autres sites du groupe HOLCIM en Belgique.

Une convention collective de travail a été signée le 14 décembre 2011. Elle entre en vigueur le 1^{er} décembre 2011 pour se terminer le 31 décembre 2013.

Cette convention dispose dans la section V relative au licenciement :

« **Article 14. Principe.**

Les employés visés par la présente section sont les employés qui, dans les limites fixées par le présent article, ont ou non leur place dans la nouvelle structure définie dans le cadre du plan de restructuration « projets LH ».

A. Les employés qui n'ont pas leur place dans la nouvelle structure (annoncée le début décembre 2011).

Les employés visés à l'article 2 qui en raison du plan de restructuration dit plan « projet LH » n'ont pas leur place dans la nouvelle structure devront être licenciés le 19 décembre pour raison économique et de réorganisation dans le respect des modalités décrites.

(...)

B. Les employés qui ont leur place dans la nouvelle structure (annoncé le début décembre 2011).

Les employés visés à l'article 2 qui ont leur place dans la nouvelle structure, qui manifestent avant le 19 décembre 2011, leur volonté de ne pas en faire partie, devront être licenciés pour raison économique et de réorganisation. Dans ces conditions, l'indemnité de rupture sera limitée à la grille Claeys. Il ne bénéficient donc pas des avantages visés aux articles 18, 19, 20 bis et 21 du présent accord.

Les employés visés à l'article 2 qui pour des raisons objectives (changement majeur du contenu de la fonction ou une augmentation significative de la distance domicile/lieu de travail) refusent au plus tard le 19 décembre 2011 leur nouvelle affectation, seront licenciés en bénéficiant du plan social décrit dans le présent protocole.

Pour les employés classifiés en catégorie 17 et plus, cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que la modification survenue à leur lieu de travail soit significative compte tenu de la flexibilité qu'implique la fonction exercée par ces employés.

Les employés visés à l'article 2 qui, après avoir accepté leur nouveau lieu de travail ou nouvelle fonction, remettent en cause - dans l'année qui suit la date effective de ce transfert - pour de raisons objectives le principe de celui-ci, doivent s'adresser à la DRH qui examinera la situation de ces employés en concertation avec la commission de suivi. En cas de sortie, ils bénéficieront du plan décrit par le présent accord.

(...) »

Article 17. Indemnité de rupture.

À l'issue de la période de préavis prestée, visée à l'article 16, il sera versé aux employés licenciés conformément à l'article 14, une indemnité de rupture déterminée sur la formule « Claeys » annexée.

Article 18. Indemnité complémentaire à l'indemnité de rupture.

Les employés licenciés conformément à l'article 14 à l'exception des employés visés par l'article 14/B, alinéa un, recevront, en outre, une indemnité complémentaire à l'indemnité de

préavis de rupture, déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de la cessation de leurs contrats conformément aux tableaux suivants :

<i>Ancienneté</i>	<i>indemnité</i>
<i><5 ans</i>	<i>3 mois de rémunération normale</i>
<i><10 ans</i>	<i>5 mois de rémunération normale</i>
<i><15 ans</i>	<i>7 mois de rémunération normale</i>
<i><20 ans</i>	<i>9 mois de rémunération normale</i>
<i>>20 ans</i>	<i>11 mois de rémunération normale</i>

Article 19. Indemnité légale de fermeture.

Une indemnité conventionnelle pour chaque travailleur licencié de :

- *Pour l'ancienneté : 147,83 euros bruts par année à la date du départ avec un maximum de 2956,60 euros*
- *Pour l'âge : 147,83 euros bruts par année à partir de 45 ans à la date du départ avec un maximum de 2808,77 euros.*

(...)

Article 20 bis. Allocations durant la recherche de l'emploi.

Afin de couvrir les frais supplémentaires que pourrait engendrer la recherche d'un nouvel emploi, une prime de 3000 € bruts sera versée à toutes les personnes licenciées dans le cadre de ce plan en complément des autres indemnités prévues par le présent accord. »

5.

En date du 1^{er} avril 2012, Monsieur V. est transféré vers le site d'Obourg, tout en gardant la même fonction.

6.

Le 21 février 2013, HOLCIM a informé Monsieur V. de la suppression de son poste de directeur régional « *Manufacturing Support Organization* » en raison de la création, en Suisse, d'un service central « *Regional Support Organization* » pour toute l'Europe centrale et l'Ouest.

Une annonce officielle de la création de ce nouveau département a été faite par HOLCIM le 3 avril 2013.

Il a été proposé à Monsieur V. le poste de « *Directeur d'exploitation ciment Belgique (Obourg – Haccourt et Anvers)* ». Ce poste deviendrait vacant fin 2013.

Monsieur V. a décliné cette proposition puisqu'il estimait qu'elle représentait une rétrogradation.

7.

Une « *convention transactionnelle de rupture* » a été proposée à Monsieur V. le 10 juin 2013. Il ne l'a pas acceptée.

8.

En date du 10 juillet 2013, HOLCIM a mis fin au contrat de travail de Monsieur V. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 27 mois de rémunération.

9.

En date du 2 avril 2014, Monsieur V. a introduit la présente procédure devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Monsieur V. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles de condamner HOLCIM à lui payer les sommes suivantes:

- 246.319,08 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire équivalente à 11 mois de rémunération;
- 3.695,15 euros bruts à titre d'indemnité légale de fermeture;
- 3.000 € bruts à titre d'allocations durant la recherche d'emploi.
-

Il demande également la délivrance de documents sociaux.

2.

Par un jugement du 9 février 2017, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

«Dit le recours non fondé,

Déboute M. V. de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.a. HOLCIM Belgique à 8.400 euros »

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Monsieur V. demande à la cour du travail de réformer le jugement du 9 février 2017 en ce qu'il le déboute de ses demandes.

Il demande de condamner HOLCIM à lui payer les sommes suivantes:

- 246.319,08 euros à titre d'indemnité complémentaire à l'indemnité de rupture ;
- 3.794,23 euros bruts à titre d'indemnité de fermeture d'entreprise;

Il demande de condamner HOLCIM aux dépens, liquidée à un montant de 7.700 € d'indemnités de procédure en première instance et un montant de 8.400 € en degré d'appel.

2.

HOLCIM demande de confirmer le jugement.

HOLCIM demande de débouter Monsieur V. de ses demandes.

HOLCIM demande de condamner Monsieur V. aux dépens, liquidés à un montant de 8.400 € d'indemnité de procédure par instance.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité complémentaire à l'indemnité de rupture et la demande d'indemnité de fermeture d'entreprise.

1.

La question qui se pose dans cette affaire est de savoir si les avantages du plan social visés aux articles 18, 19, 20 bis et 21 de la convention collective de travail du 14 décembre 2011 relative à l'accord conclu avec le personnel employé relatif au plan social « *projet La Hulpe* » sont applicables au licenciement de Monsieur V..

Monsieur V. le soutient, alors que HOLCIM le conteste.

2.

HOLCIM soutient, mais ne démontre pas, que l'accord invoqué n'est pas applicable aux directeurs.

L'article 2 relatif au champ d'application de l'accord vise les employés en général, sans exclusion des directeurs.

Monsieur V. était employé, et tombe donc dans le champ d'application de l'accord.

3.

La convention collective de travail, signée le 14 décembre 2011, prévoit, en ce qui concerne les modalités du licenciement, deux catégories d'employés, à savoir d'une part les employés qui n'ont pas leur place dans la nouvelle structure et qui sont licenciés pour raison économiques et de réorganisation en bénéficiant des avantages du plan social et d'autre part les employés qui ont leur place dans la nouvelle structure.

Les employés de cette dernière catégorie qui manifestent la volonté de ne pas faire partie de la nouvelle structure, sans raison objective, sont licenciés sans bénéficier des avantages du plan social visés aux articles 18, 19, 20 bis et 21.

Les employés qui pour des raisons objectives refusent cette nouvelle affectation, sont licenciés en bénéficiant du plan social.

Enfin, il y a les employés qui, après avoir accepté leur nouveau lieu de travail ou nouvelle fonction, remettent en cause - dans l'année qui suit la date effective de ce transfert - pour de raisons objectives le principe de celui-ci. Pour ceux-là, la DRH examine leur situation en concertation avec la commission de suivi et en cas de sortie, ils bénéficient du plan social.

4.

Il n'est pas contesté qu'une convention collective de travail telle que celle qui est au centre du litige en l'espèce est soumise aux règles d'interprétation des conventions prévues par le Code civil.

Parmi les principes directeurs qui s'imposent au juge du fond, l'on épinglera le principe de la prééminence de la preuve écrite (article 1341 du Code civil), celui de la foi due aux actes écrits (articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil) et le principe de la convention-loi (article 1134 du Code civil).

Lorsqu'un texte doit être soumis à interprétation, les règles fondamentales du Code civil s'appliquent.

Aux termes de l'article 1156 du Code civil le juge doit rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes.

L'article 1156 ne constitue pas seulement une règle d'interprétation, il est la confirmation de l'article 1134 du Code civil, c'est-à-dire de la base même de la force obligatoire des contrats, fondée sur la rencontre des volontés.

Il faut également tenir compte du prescrit de l'article 1134,§3 du Code civil qui prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

La disposition de l'article 1161 du Code civil énonce que toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

Elle a pour objet d'assurer que l'interprète respecte la cohérence de la convention, son économie générale. L'article 1161 consacre une interprétation contextuelle des clauses contractuelles. L'interprète doit procéder à une lecture complète de l'acte, afin de restituer aux clauses le sens qui résulte de l'ensemble de celui-ci.

5.

La cour estime que les avantages prévus dans la convention collective de travail du 14 décembre 2011 relative à l'accord conclu avec le personnel employé relatif au plan social «*projet La Hulpe*» sont applicables au licenciement de Monsieur V.

C'est à tort que HOLCIM considère que Monsieur V. doit être considéré comme un employé qui avait sa place dans la nouvelle structure et que donc les avantages du plan social ne sont pas d'application à son licenciement.

En effet, dans le cadre de la restructuration, HOLCIM a proposé à Monsieur V. d'exécuter la même fonction, à savoir « Directeur d'exploitation ciment France Benelux » non plus à La Hulpe mais à Obourg.

Il ne s'agissait donc pas de modifier la fonction de Monsieur V., mais simplement de changer son lieu de travail de La Hulpe vers Obourg. Monsieur V. a alors, dans ces conditions, accepté cette proposition de son employeur, qui c'était engagé envers son employé de lui attribuer la même fonction. Il a effectué ses prestations à Obourg depuis le 1^{er} avril 2012.

Or, le 21 février 2013, moins d'un an après, HOLCIM a informé Monsieur V. de la disparition de son poste à Obourg et n'a donc pas respecté son engagement d'octroyer, dans la durée, à Monsieur V., lors de la restructuration du site de la Hulpe, un poste de « Directeur d'exploitation ciment France Benelux » à Obourg.

HOLCIM soutient, mais est contredit par Monsieur V., que la suppression du poste de Monsieur V. était compensée par une nouvelle offre d'emploi de « Directeur d'exploitation ciment Belgique », qui était, selon l'employeur, supérieur et du moins équivalent au poste qu'il occupait de « directeur d'exploitation ciment France Benelux » depuis le 1^{er} avril 2010.

Il convient donc en premier lieu d'examiner si le poste qui a été proposé à Monsieur V. début 2013, était en effet supérieur ou du moins équivalent au poste qu'il occupait depuis le 1^{er} avril 2010.

Il ressort des pièces du dossier que le second poste à un aspect multinational que n'a pas le premier. Le premier poste touche principalement un site de production (Obourg), alors que l'influence du second s'étend sur plusieurs sites. Le salaire évoqué par le responsable des ressources humaines pour le premier poste ne comprenait plus de salary split, avantageux pour Monsieur V. La première fonction est opérationnelle alors que la seconde est fonctionnelle.

Il ressort de ce qui précède que le poste de « Directeur d'exploitation ciment Belgique », qui a été proposé à Monsieur V. début 2013, n'était pas supérieur ni même équivalent au poste qu'il occupait de « Directeur d'exploitation ciment France Benelux » depuis le 1^{er} avril 2010, et qui a été transféré de Belgique vers Obourg, suite à la restructuration intervenue fin 2011. Il s'agissait d'un changement majeur et significatif de la fonction de Monsieur V., même eu égard à la flexibilité qu'impliquait son niveau dans l'entreprise.

Tenant compte du prescrit de l'article 1134, § 3 du Code civil, qui prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, Monsieur V. doit donc être considéré comme un employé qui, dans le cadre de la restructuration du site de La Hulpe, n'avait pas sa place dans la nouvelle structure. Il peut dès lors bénéficier du plan social.

6.

La décision de considérer Monsieur V. comme un employé qui, dans le cadre de la restructuration du site de La Hulpe, n'avait pas sa place dans la nouvelle structure et pouvant dès lors bénéficier du plan social, s'inscrit d'ailleurs dans la suite qui a été donnée par l'employeur à la restructuration annoncée début 2013 en raison de la création, en Suisse, d'un service central « *Regional Support Organization* » pour toute l'Europe centrale et l'Ouest.

En effet, à cette occasion, une nouvelle convention collective de travail a été conclue le 30 août 2013, allant dans le même sens.

Cet avenant modifie l'article 14 comme suit :

« Reste d'application les points suivants, avec en prérequis :

La direction s'engage à mettre tous les moyens en œuvre pour reclasser en interne chaque membre du personnel impacté, par une fonction en lien avec ses compétences et/ou aptitude. Étant donné que les changements annoncés en préambule entrent en vigueur dès ce 1^{er} septembre, les propositions concrètes de reclassement devront parvenir aux personnes concernées pour le 15 septembre au plus tard.

Toutefois toute personne concernée par le reclassement pourra refuser la fonction proposée et se verra alors appliquer la CCT relative au plan social « projet La Hulpe » adapté par le présent avenant ».

A. Les employés qui n'ont pu être reclassés.

Les employés visés à l'article 2 qui en raison des changements annoncés en préambule, ne seraient pas reclassés devront être licenciés pour raison économique et de réorganisation dans le respect des modalités décrites dans la CCT relative au plan social « projet La Hulpe » et celle relative au présent avenant.

B. Les employés qui ont été reclassés en Belgique.

Les employés reclassés en interne, qui après avoir accepté leurs nouvelles fonctions et/ou leur nouveau lieu de travail, le remet en cause – dans les 12 mois qui suivent le changement effectif de postes et/ou de lieu de travail, se verront appliquer la CCT relative au plan social « projet La Hulpe » adaptée par le présent avenant.

De même si l'employé reclassé été licencié pour un motif autre que faute grave, durant la période couverte par le présent avenant, les conditions relatives à la CCT du plan social « projet La Hulpe » adapté par le présent avenant, lui serait appliquée ».

Il en va de même des discussions qui ont eu lieu au sein du conseil d'entreprise extraordinaire qui s'est tenue le 27 juin 2013, donc avant la rupture du contrat de travail, et où il est acté:

« la DRHOLCIM confirme aux représentants du personnel que les personnes impactées par les décisions susmentionnées pourront obtenir les conditions du plan « La Hulpe » négociées après la décision de fermeture d'une division du site à La Hulpe.(...) »

Les représentants du personnel demandent si toutes les personnes impactées bénéficieront du plan, même celles qui n'étaient pas basé à La Hulpe à l'époque des négociations. La DRHOLCIM répond par l'affirmative.

Les représentants des cadres demandent si même les directeurs se verront appliquer le plan. La DRHOLCIM répond par l'affirmative sauf dans le cas particulier du directeur de la DGEC (P. F.). »

7.

C'est dès lors à juste titre que Monsieur V. réclame l'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 11 mois de rémunération conformément à l'article 18 de la convention collective de travail du 14 décembre 2011, compte tenu de son ancienneté de plus de 20 ans auprès de son employeur.

HOLCIM est donc redevable à Monsieur V. d'un montant non contesté de 246.319,08 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

C'est également de bon droit que Monsieur V. réclame une indemnité légale de fermeture en application de l'article 19 de la convention collective de travail du 14 décembre 2011.

HOLCIM est ainsi redevable à Monsieur V. d'un montant non contesté de 3.794,23 euros bruts à titre d'indemnité légale de fermeture.

2. Les dépens.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, HOLCIM. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 7.700 euros en première instance et de 8.800 euros en appel.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Quant à la demande d'indemnité complémentaire à l'indemnité de rupture.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne HOLCIM à payer à Monsieur V. le montant de 246.329,08 euros bruts.

Quant à la demande d'indemnité de fermeture d'entreprise.

Réforme le jugement attaqué.

Condamne HOLCIM à payer à Monsieur V. le montant de 3.794,23 euros bruts.

Quant aux dépens

Condamne HOLCIM à payer à Monsieur V. les dépens des 2 instances, liquidés à 7.700 euros en première instance et à 8.800 euros en appel.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

O. WILLOCX,

A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 mars 2020, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,