



Expédition

Numéro du répertoire 2019 /
Date du prononcé 11 décembre 2019
Numéro du rôle 2017/AB/49
Décision dont appel 14/13586/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Monsieur B, domicilié à

Appelant,

comparaissant en personne assisté par Maître Olivier Langlet, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. WORLDLINE (anciennement S.A. ATOS WORLDLINE), dont le siège social est établi à 1130 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 1442 et inscrite à la BCE sous le numéro 0418.547.872;

Intimée,

représentée par Maître Noémi Tilmanne loco Maître Henri-François Lenaerts, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. Les faits

1.

Monsieur B est entré au service de la SA Atos Worldline, actuellement la SA Worldline, (ci-après dénommée Worldline) le 16 août 1999 en qualité de Product Manager dans le cadre d'un contrat de travail de durée indéterminée.

À partir de 2010, il occupait la fonction de « Head of Business Intelligence ».

2.

A partir du mois d'août 2011, Monsieur B a bénéficié d'un crédit temps, à temps plein, jusqu'au mois de juillet 2013.

Ce crédit temps a été prolongé jusqu'au 31 juillet 2014.

Par courrier du 14 mai 2014, Monsieur B a demandé une nouvelle prolongation de son crédit temps pour la période du premier août au 31 octobre 2014.

Worldline a accepté cette demande et lui a adressé un formulaire C61.

Monsieur B devait donc reprendre ses fonctions dès le premier novembre 2014.

3.

Par courrier du 28 août et mail du 29 août 2014, Monsieur B a signalé à Worldline que sa demande de crédit temps pour la période du premier août 2014 au 31 octobre 2014 avait

été refusée par une décision prise par l'ONEM le 25 août 2014. Monsieur B a interrogé son employeur pour savoir si celui-ci a pris les dispositions nécessaires en vue de lui permettre de reprendre ses fonctions dans les meilleurs délais.

4.

Par mail du 4 septembre 2014, Worldline a accusé réception de la demande de Monsieur B de réintégrer Worldline et lui propose, puisqu'il s'agit d'un cas de reprise anticipée, et vu la date à laquelle il a informé son employeur de son retour, de renseigner son absence dans la catégorie 'absence justifiée non rémunérée, congé sans solde', et ceci entre le premier août 2014 et la date effective de reprise.

Il lui est demandé d'envoyer son CV mis à jour afin de l'envoyer en interne. L'employeur propose également d'organiser des entretiens avec D (Head of Marketing) et R (Head of Pre-sales & Bid).

5.

Par mail du 9 septembre 2014, Monsieur B a répondu à l'employeur que ce dernier lui avait octroyé plus de 12 mois de crédit temps avec motif médical, ce qui est contraire à la législation et l'aurait induit en erreur sur la durée permise.

Il informe son employeur qu'il est prêt à reprendre ses fonctions depuis le 1^{er} septembre. Il accepte que le mois d'août soit considéré comme une 'absence justifiée non rémunérée, congé sans solde'.

Il dit s'étonner de la demande de CV puisque il est depuis 1999 employé par Worldline et que pendant son crédit temps il n'a pas occupé d'autres emplois.

Il demande de pouvoir reprendre les dernières fonctions qu'il occupait avant son crédit temps et demande à son employeur de lui faire parvenir une proposition.

6.

Par mail du 12 septembre 2014, Worldline a proposé que Monsieur B prenne contact avec Monsieur D, afin de fixer un entretien avec lui et de discuter des opportunités dans son équipe.

7.

Par mail du 15 septembre 2014, Monsieur B a répondu qu'il désirait au préalable recevoir une job description de la/les fonction(s) que l'employeur lui demande d'aller discuter avec Monsieur D et de lui confirmer que le nécessaire est fait pour le congé sans solde du mois d'août et sa reprise effective au premier septembre.

Par mail du 16 septembre 2014, Worldline communique à Monsieur B 6 fonctions qui sont ouvertes chez Monsieur D.

Il s'agit des fonctions suivantes : Commercial Planning analyst, Telesales Manager, Campaign Manager, Pricing specialist, Commercial Planning manager et Campaign Manager.

L'employeur ajoute qu'il s'agit de fonctions ouvertes très récemment, dont il n'a pas encore la job description et conseille à Monsieur B d'en discuter de vive voix lors de l'entretien avec Monsieur D .

L'employeur précise que, puisque Monsieur B ne s'est pas représenté au travail le lundi premier septembre, il ne payera pas de salaire tant qu'il n'y a pas de reprise de travail.

8.

Par mail du 17 septembre 2014, Monsieur B répond qu'il s'attendait à recevoir une shortlist de fonctions en rapport avec sa fonction de 'Head of Business Intelligence'.

Il précise qu'il lui est difficile d'aller discuter des fonctions qui ne sont pas décrites et demande de lui fournir un descriptif des fonctions proposées.

En ce qui concerne sa reprise de travail, il dit être prêt à reprendre ses fonctions depuis le premier septembre et dit qu'il attend depuis cette date qu'on le réincorpore.

9.

Par mail du 18 septembre 2014 à 9h07, Worldline a répondu que les fonctions proposées sont des fonctions équivalentes à sa fonction de « Head of Business Intelligence » et que les fonctions de « Telesales manager » et « Commercial Planning manager » comportent un management d'équipe.

L'employeur demande à Monsieur B de contacter sans tarder Monsieur D , qui lui donnera le descriptif des fonctions. L'employeur confirme que tant que Monsieur B ne se présente pas au travail, aucun salaire ne sera payé et d'autres sanctions pourraient suivre.

10.

Par mail du 18 septembre à 11h37, Monsieur B répond que pour lui la fonction de 'Commercial Planning Analyst' n'est pas équivalente à son ancienne fonction.

Il répète qu'il attend une description écrite des fonctions qu'on lui propose.

11.

Par mail du jeudi 18 septembre à 11h53, Worldline a répété qu'un entretien avec Monsieur D était essentiel afin de discuter des possibilités. Il propose également de rencontrer Monsieur R , « Head of Department Pre-sales & Bid admin ». L'employeur ajoute qu'il fixera lui-même les entretiens, afin d'avancer.

12.

L'employeur fixe les entretiens et adresse le 18 septembre à 13h33 sur l'email privé de Monsieur B un meeting request.

13.

Par mail du vendredi 19 septembre 2014 à 7h47, Worldline confirme que le jour même, à 12h, un meeting entre Monsieur B et Monsieur D est planifié.

En ce qui concerne le meeting avec Monsieur R , il pourrait avoir lieu lundi 22/9 entre 8:00 et 11:00 ou mardi après-midi entre 13:00 et 16:00. L'employeur demande d'indiquer à quel moment Monsieur B peut rencontrer Monsieur R .

14.

Par mail du 19 septembre 2014 à 13h30, Worldline regrette que Monsieur B ne s'est pas présenté le même jour à midi comme prévu pour le meeting avec Monsieur D .

Un nouveau rendez-vous est fixé le lundi 22/9/2014 à 9 heures, auquel Monsieur R accueillera Monsieur B afin de démarrer dans la fonction de « Presales & Bid Management », dont la job description est jointe en annexe. Monsieur B rapportera dans cette fonction à Monsieur R , « Head of Department Presales & Bid Management ». L'employeur précise que cette fonction correspond au niveau, responsabilités, expériences et compétences de Monsieur B .

15.

Par mail du même jour à 14h37, Worldline a envoyé à Monsieur B une copie d'une lettre recommandée du 19 septembre 2014 reprenant ceci :

« Nous vous avons fixé un rendez-vous ce vendredi 19 septembre 2014 à 12 heures afin de rencontrer D . Le but de l'entretien était de vous informer des fonctions ouvertes au sein de son équipe.

Nous sommes étonnés de constater que vous vous n'êtes pas présenté à cet entretien et de plus nous sommes restés sans nouvelles de votre part.

Nous soulignons qu'aujourd'hui votre situation « professionnelle » n'est pas du tout en ordre. Fin août 2014 vous nous avez signalé que votre dossier introduit à l'ONEM pour bénéficier d'une interruption de carrière à temps plein avait été refusé. Dès lors, WORLDLINE a mis tout en œuvre pour vous assurer votre réintégration.

Votre absence au rendez-vous de ce midi porte toutefois à croire que vous ne tenez pas à répondre aux invitations pour régler cette réintégration dans l'entreprise, voire même que vous ne désirez pas prolonger votre contrat avec notre entretien.

Nous vous confirmons que vous êtes attendu ce lundi 22 septembre à 9:00 heures au bâtiment Blue Star (DEF). Vous serez accueilli par R afin de démarrer dans une fonction « presales & bid management ».

Votre absence du 22/09/2014 sera considérée comme une rupture unilatérale dans votre chef. Cette lettre recommandée est à considérer comme un premier avertissement en vue d'une rupture unilatérale si vous manquez à vos obligations ».

16.

Ayant pris connaissance dans la soirée des mails de son employeur du 19 septembre, Monsieur B s'est présenté le lundi 22 septembre afin d'obtenir les explications sur les fonctions proposées, tel qu'initialement demandé le vendredi 19 septembre au matin. Toutefois, Monsieur B quitte l'enceinte de Worldline le 19 septembre en fin de matinée.

17.

Par mail du 23 septembre 2014 à 9h16, Worldline a envoyé à Monsieur B une deuxième lettre recommandée datée du 22 septembre 2014 dans laquelle l'employeur constate que Monsieur B a quitté l'entreprise en fin de matinée et dans laquelle elle lui demande de reprendre la fonction de « Presales & Bid Management » dans l'équipe de Monsieur R. Il est donc attendu au plus tard le jeudi 25 septembre 2014 à 9 heures et en cas d'absence, elle se verra obligée de prendre des mesures.

18.

Par mail du 23 septembre 2014, envoyé à 10h31, Monsieur B répond qu'il s'est avéré lors de l'entretien du 22 septembre que la fonction proposée n'est pas en ligne avec ses motivations ni responsabilités de 'Head of Business Intelligence', et ne comprend pas non plus de people management.

Il dit attendre une proposition concrète de fonction conforme, et d'un engagement de salaire pour le mois d'août.

19.

Par mail du 23 septembre 2014 à 10h54, Worldline a répondu qu'elle attend Monsieur B au plus tard le jeudi 25/9 à 9 heures afin de d'intégrer la fonction de « Presales & Bid Management » dans l'équipe de Monsieur R. En cas d'absence le jeudi 25 septembre 2014, elle précise qu'elle prendra des mesures.

20.

Par mail du 24 septembre 2014 à 13h30, Monsieur B répète que le poste de "Presales & Bid Management" ne s'inscrit pas dans la continuité de ses activités auprès de Worldline, ne comporte pas de people management et ne reprend aucune des principales responsabilités qu'il assumait en tant que 'Head of Business Intelligence'. Il s'étonne de ne plus entendre parler des autres fonctions qui lui avaient été proposées et pour lesquelles il attend toujours un job description.

21.

Par courrier recommandé et par mail du 24 septembre 2014, Wordline met à nouveau Monsieur B en demeure, dans lesquelles elle écrit ceci :

« Nous faisons suite à votre courrier du 23 septembre dernier.

Votre carrière est interrompue depuis le premier août 2011 en raison de crédits-temps successifs qui ont été prolongés à de nombreuses reprises. Vous nous aviez indiqué que votre interruption de carrière se prolongerait jusqu'au 31 octobre 2014.

Le vendredi 29 août 2014, vous nous avez toutefois informés que votre demande de prolongation de crédit temps avec motif médical avait été rejetée par l'ONEM et vous nous avez indiqué que vous souhaitez reprendre vos activités au sein de notre société.

Vous n'étiez cependant pas sans savoir qu'après une interruption de carrière de plus de trois ans, la fonction que vous exerciez n'était plus disponible et que c'était une fonction équivalente qui vous serait attribuée.

Vous n'étiez pas non plus sans savoir que nous ne serions pas en mesure de vous attribuer un poste immédiatement alors que vous nous aviez indiqué que vous ne seriez pas de retour avant le mois de novembre.

Dès le 12 septembre 2014 toutefois, il vous a été demandé de prendre contact avec Monsieur D en vue de fixer un entretien afin de discuter des opportunités disponibles dans son équipe.

Vous ne l'avez cependant pas fait.

Vous avez dès lors été convié à un entretien le vendredi 19 septembre 2014 avec Monsieur D en vue de vous informer des fonctions ouvertes au sein de son équipe.

Vous ne vous y êtes toutefois pas présenté.

La fonction de « presales & bid management », correspondant à vos aptitudes, vos compétences et de même nature que la fonction que vous exerciez antérieurement, vous a dès lors été attribuée et il vous a été indiqué que vous étiez attendu le lundi 22 septembre 2014 à 9h afin de commencer cette nouvelle fonction.

Vous vous êtes effectivement présenté le lundi 22 septembre 2014 mais nous avons constaté que vous aviez quitté l'entreprise en fin de matinée.

Ce même jour, nous vous avons donc mis en demeure de reprendre la fonction de « presales & bid management ».

Par votre courrier de ce 23 septembre 2014, vous nous indiquez que vous étiez venu discuter de la fonction qui vous était proposée et que vous n'étiez pas certain qu'elle corresponde à vos motivations et responsabilités de « Head of business Intelligence ».

Nous tenons par la présente à vous préciser, pour autant que nécessaire, que dans la mesure où vous n'avez jamais pris contact avec Monsieur D et où vous ne vous êtes pas présenté au rendez-vous fixé le 19 septembre 2014, vous avez été convoqué le lundi 22 septembre 2014 en vue de commencer vos nouvelles fonctions et non de discuter de celles-ci. Nous vous rappelons dès lors que vous êtes attendu au plus tard le jeudi 25 septembre à 9 heures dans le Bâtiment D/E, afin d'intégrer la fonction qui vous à été attribuée. En cas d'absence de votre part ce jeudi 25 septembre, nous serons contraints de prendre les mesures qui s'imposent ».

22.

Par mail du 25 septembre 2014 à 15h49, Monsieur B a envoyé une lettre de réponse:

«Je ne partage pas la même vision de la situation décrite dans votre lettre du 24 septembre.

Je reprends certains passages et les rectifie avec la réalité des faits.

« Vous nous aviez indiqué que voire interruption de carrière se prolongerait jusqu'au 31 octobre 2014 »

Faux: le 14/05/2014 je vous ai envoyé une demande afin de pouvoir prolonger mon crédit temps, prolongation que vous auriez dû à ce moment me refuser vu les prescriptions légales en la matière, et que vous n'êtes pas sans connaître vu vos responsabilités. Vous m'avez néanmoins délivré le formulaire C61 dûment complété que j'ai ensuite envoyé à l'Onem pour validation. Je n'ai donc à aucun moment indiqué ni confirmé que mon crédit temps se prolongerait jusqu'au 31 octobre, et vous ai informé du refus de l'Onem quand celui-ci m'a été signifié.

« Vous n'étiez cependant pas sans savoir qu'après une interruption de carrière de plus de trois ans, la fonction que vous exerciez n'était plus disponible et que c'était une fonction équivalente qui vous serait attribuée »

Faux : je n'ai reçu aucune communication de votre part en ce sens. Qui plus est vous m'aviez indiqué le 10 septembre 2013 qu'une telle fonction ou une fonction de « Business Intelligence Manager » était possible.

« Vous n'étiez pas non plus sans savoir que nous ne serions pas en mesure de vous attribuer un poste immédiatement alors que vous nous aviez indiqué que vous ne seriez pas de retour avant le mois de novembre »

Faux : je ne vous ai jamais indiqué que je ne serais pas de retour avant le mois de novembre. La seule communication que je vous ai faite à ce sujet vous a été envoyée fin août pour vous informer de mon retour au mois de septembre.

« Dès le 12 septembre 2014 toutefois, il vous a été demandé de prendre contact avec Monsieur D en vue de fixer un entretien afin de discuter des opportunités ouvertes dans son équipe »

Omission : je vous ai répondu favorablement à cette proposition, en vous demandant de me faire parvenir un minimum d'information sur ces opportunités afin de pouvoir préparer l'entretien. A ce jour et malgré mes nombreux rappels en ce sens, je n'ai toujours reçu aucun document ni description traitant des postes envisagés, à mon grand regret.

« Vous avez dès lors été convié à un entretien le vendredi 19 septembre 2014 avec Monsieur D en vue de vous informer des fonctions ouvertes au sein de son équipe »

Omission : vous oubliez de préciser que le seul mail m'indiquant cette réunion (fixée à 12h) m'a été envoyé le vendredi matin, soit quelques heures avant la dite réunion. Comme déjà indiqué dans ma lettre du 23/09, je n'ai pris connaissance de cette invitation que dans la soirée du vendredi. Vu ce timing plus qu'improbable, et malgré le fait que vous n'avez reçu aucune confirmation de ma présence, vous n'avez pas pris la peine de me joindre par téléphone pour vous assurer de la bonne réception de cette invitation.

« La fonction de « presales & bid management » correspondant à vos aptitudes, vos compétences et de même nature que la fonction que vous exerciez antérieurement, vous a dès lors été attribué et il vous a été indiqué que vous étiez attendu le lundi 22 septembre 2014 à 9h afin de commencer cette nouvelle fonction»

Faute de WORLDLINE : faute de ma présence à une réunion mal organisée en votre chef, et sans aucune autre forme de concertation, me voilà forcé de prester une fonction que vous décidez de m'attribuer unilatéralement. Comme déjà indiqué dans ma lettre du 23/09 et après avoir évalué cette fonction avec les principaux intéressés, celle-ci n'est pas du tout de même nature que la fonction de « Head of Business Intelligence » tant en termes de responsabilités que des domaines d'expertise gérés.

« Vous vous êtes effectivement présenté le lundi 22 septembre 2014 mais avons constaté que vous aviez quitté l'entreprise en fin de matinée. Ce même jour, nous vous avons donc mis en demeure de reprendre la fonction de « presales & bid management ».

Faute de WORLDLINE : n'ayant pas été informé en temps utiles de la réunion du vendredi qui avait pour objet de me préciser la fonction proposée, je suis venu au rendez-vous fixé lundi à cette fin. Les discussions que j'ai eues avec les responsables ont confirmé l'absence d'équivalence entre cette fonction et mes fonctions antérieures. A défaut d'accord de ma part pour débiter cette nouvelle fonction, je ne comprends pas pourquoi vous me mettez en demeure de « reprendre » cette fonction que je n'ai jamais exercée...

« Nous tenons par la présente à vous repreciser, pour autant que nécessaire, que dans la mesure où vous n'avez jamais pris contact avec Monsieur D et où vous ne vous êtes pas présenté au rendez-vous fixé le 19 septembre 2014, vous avez été convoqué le lundi 22 septembre 2014 en vue de commencer vos nouvelles fonctions et non de discuter de celles-ci »

Faute de WORLDLINE : vous ne faites que confirmer votre erreur qui m'est préjudiciable, car comme l'indique ma lettre, vos motivations pour justifier votre décision unilatérale ne sont pas fondées. En tant que fidèle employé Banksys/WORLDLINE depuis 1999, j'espérais pouvoir

compter sur un minimum de disposition favorable à ma réintégration, mais force est de constater que il n'en est rien.

Qui plus est, je ne comprends pas pourquoi cet empressement dommageable alors que vous refusez de me payer un salaire « tant qu'il n'y a pas de reprise ».

Dans l'attente d'une proposition concrète de fonction conforme, et d'un engagement de salaire pour le mois de septembre ».

22.

Par lettre recommandée du 26 septembre 2014 (envoyée également par email à 17h29), Worldline met une ultime fois en demeure Monsieur B d'intégrer la fonction qui lui a été attribuée, au plus tard le lundi 29 septembre à 9h. L'employeur précise qu'il s'agit d'un dernier avertissement. En cas d'absence le lundi 29 septembre, elle sera contrainte de prendre les mesures qui s'imposent.

23.

Par lettre recommandée du 29 septembre 2014, Worldline a mis fin au contrat de travail de Monsieur B pour motif grave.

Cette lettre a été rédigée de la manière suivante :

« Monsieur B ,

Par la présente, nous vous notifions la fin de votre contrat de travail pour motif grave, sans délai de préavis ou indemnité. Votre contrat de travail prend fin avec effet immédiat. Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir d'aujourd'hui.

Les faits qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration sont les suivants :

Votre carrière est interrompue depuis le 1^{er} août 2011 en raison de crédits-temps successifs qui ont été prolongés à de nombreuses reprises. Votre dernier crédit temps devait prendre fin le 31 juillet dernier.

En mai 2014, vous avez introduit une demande de prolongation de votre crédit-temps pour la période du 1^{er} août au 31 octobre 2014. Nous avons accepté votre demande. Nous avons dès lors prévu votre retour pour le 1^{er} novembre 2014. De votre côté, vous n'aviez aucunement prévu de revenir avant cette date puisque vous ne vous êtes pas manifesté le 1^{er} août 2014, date où votre dernier crédit-temps s'était terminé.

Ce n'est que le vendredi 29 août 2014 à 11h que vous nous avez indiqué que votre crédit-temps avait été refusé et que vous étiez disposé à reprendre le travail le 1^{er} septembre, soit le lundi suivant. Au vu notamment des discussions relatives aux fonctions ouvertes que vous

avez eues avec Madame M en août et septembre 2013, vous étiez pourtant tout à fait conscient de la difficulté et du temps nécessaire en vue de vous attribuer une fonction équivalente ou similaire. Vous saviez pertinemment que cela n'était pas possible en un week-end !

Dès le 12 septembre 2014, il vous a été demandé de prendre contact avec Monsieur D en vue de fixer un entretien afin de discuter des opportunités disponibles dans son équipe.

Vous ne l'avez cependant pas fait.

Cette demande vous a été réitérée à plusieurs reprises. Toutefois, au lieu d'agir de manière proactive en rencontrant Monsieur D et en discutant avec lui du contenu des fonctions proposées, vous avez préféré retarder la rencontre en adressant de nombreux emails à Madame M . Celle-ci vous avait pourtant clairement indiqué qu'il s'agissait de nouvelles fonctions et que des descriptifs précis n'étaient pas encore disponibles.

Dans la mesure où vous persistiez à lui demander des informations qu'elle n'était pas en mesure de vous fournir, Madame M a été contrainte de fixer elle-même la réunion le vendredi 19 septembre 2014.

Deux invitations vous ont été adressées le jeudi 18 septembre et un email de confirmation vous a encore été envoyé le vendredi 19 à 8h.

Vous ne vous êtes toutefois pas présenté à cette réunion.

La fonction de « presales & bid management », correspondant à vos aptitudes, vos compétences et de même nature que la fonction que vous exerciez antérieurement, vous a dès lors été attribuée et il vous a été indiqué que vous étiez attendu le lundi 22 septembre 2014 à 9h afin de commencer cette nouvelle fonction.

Vous vous êtes effectivement présenté le lundi 22 septembre 2014 mais nous avons constaté que vous aviez quitté l'entreprise en fin de matinée. Ce même jour, nous vous avons donc mis en demeure de reprendre la fonction de « presales & bid management » au plus tard le jeudi 25 septembre 2014 à 9 h.

Par courrier du 23 septembre, vous nous avez indiqué que vous étiez venu discuter de la fonction qui vous était proposée et que vous n'étiez pas certain qu'elle corresponde à vos motivations et responsabilités de « Head of business Intelligence ». Vous nous avez également indiqué être dans l'attente d'une proposition de fonction conforme.

Par courrier recommandé et par email du 24 septembre, nous vous avons précisé, pour autant que nécessaire, que dans la mesure où vous n'avez jamais pris contact avec Monsieur D et où vous ne vous étiez pas présenté au rendez-vous fixé le 19 septembre 2014, vous aviez été convoqué le lundi 22 septembre 2014 en vue de commencer vos nouvelles fonctions

et non de discuter de celles-ci. Nous vous avons une nouvelle fois mis en demeure de commencer vos nouvelles fonctions au plus tard le jeudi 25 septembre 2014.

Le jeudi 25 septembre 2014, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail et vous nous avez adressé un courrier dans lequel, en toute mauvaise foi, vous souteniez que vous ne nous aviez jamais indiqué que vous ne reviendriez pas avant le 1^{er} novembre 2014, que vous n'étiez pas conscient du fait que la fonction que vous exerciez avant votre crédit-temps n'était plus disponible, etc. Vous y réitériez votre demande d'une proposition concrète de fonction conforme en soulignant qu'à défaut d'accord de votre part pour débiter votre nouvelle fonction, vous ne compreniez pas pourquoi nous vous mettions en demeure de reprendre une fonction que vous n'aviez jamais exercée.

Dans notre courrier recommandé du vendredi 26 septembre, qui vous a également été adressé par email, nous vous avons rappelé que le poste vous avait été désigné parce que vous aviez démontré à maintes reprises que vous n'étiez pas disposé à discuter de manière constructive.

Nous vous avons également souligné que la fonction qui vous avait été attribuée était conforme à l'article 21 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. En effet, la législation ne prévoit aucunement que le travailleur marque son accord sur ses nouvelles fonctions mais indique simplement que « le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail ».

Nous vous avons assuré que, bien qu'aucun descriptif de fonction précis et définitif n'existait à l'heure actuelle, la fonction de « presales & bid management » correspondait à votre contrat de travail, à vos aptitudes et compétences et impliquait un travail équivalent à celui que vous exerciez avant le début de votre interruption de carrière.

Nous vous avons également indiqué que nous ne comprenions pas pourquoi vous persistiez à refuser d'entamer cette fonction afin de vous rendre compte par vous-même de l'équivalence du poste qui vous était proposé. Nous vous avons précisé que rien ne vous empêchait, après avoir effectivement exercé cette fonction, de nous indiquer en quoi vous considériez qu'elle n'était pas équivalente à votre fonction antérieure.

Nous vous avons également indiqué que ce courrier constituait un dernier avertissement et qu'en cas d'absence de votre part, nous serions contraints de prendre les mesures qui s'imposent.

Malgré cela, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail ce lundi 29 septembre 2014 et vous ne nous avez pas donné la moindre nouvelle.

Au vu de ce qui précède, nous sommes contraints de constater que vous refusez, malgré plusieurs mises en demeure, de vous soumettre à une instruction légitime de votre employeur

et que vous refusez de reprendre le travail. Nous ne pouvons dès lors que constater l'impossibilité de poursuivre toute collaboration.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Nous vous prions de restituer immédiatement tous les documents et logiciels relatifs à la société et ses clients, en ce compris les copies, ainsi que tous les objets appartenant à la société.

Nous renonçons à l'application de toute clause de non-concurrence qui pourrait nous lier. Pour autant que de besoin, nous vous rappelons toutefois votre obligation légale de confidentialité et de vous abstenir de vous livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

Vous trouverez en annexe l'information relative à la poursuite individuelle de l'assurance-maladie liée à l'activité professionnelle.

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

24.

Par un courrier de son conseil daté du 16 octobre 2014, Monsieur B a contesté son licenciement pour motif grave.

25.

Puisque les démarches amiables sont demeurées vaines, Monsieur B introduit la procédure judiciaire le 16 décembre 2014 devant le tribunal de travail francophone de Bruxelles.

II. Le jugement du tribunal du travail

1.

Monsieur B a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« A titre principal

Condamner la S.A. ATOS WORLDLINE à payer à Monsieur B les sommes provisionnelles de:

- 162.658,73 bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale 15 mois et 6 semaines de rémunération ;

- 59.565,17 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire de protection correspondant à 6 mois de rémunération dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps (CCT n° 103);

- 13.815,38 EUR bruts à titre de salaire ou dommages et intérêts pour les mois d'août et de septembre 2014;
- 5.180,76 EUR bruts à titre de prorata de la prime de fin d'année 2014;
- 2.119,27 EUR bruts à titre de pécule de vacances de-sortie 2014;
- 2.500 EUR nets à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi en raison de la perte d'une chance d'obtenir un bonus;

sauf erreur ou omission, sous réserve de diminution ou d'augmentation en cours d'instance, à majorer des intérêts légaux, moratoires et judiciaires depuis la date d'exigibilité de chaque somme due;

A titre subsidiaire

Condamner la S.A. ATOS WORLDLINE à payer à Monsieur B la somme provisionnelle de 38.946,46 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire égale à 17 semaines de rémunération en application de la convention collective de travail ri° 109 du 12 février 2014 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement ;

A titre infiniment subsidiaire,

Condamner la S.A. ATOS WORLDLINE à payer à Monsieur B la somme provisionnelle de 59.565,17 EUR à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération pour rupture abusive de son contrat de travail;

En tout état de cause

Condamner la S.A. ATOS WORDLINE à délivrer à Monsieur B les documents sociaux réctifiés, notamment le certificat de chômage C4 mentionnant un licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis à la date du 29 septembre 2014, et ce sous peine d'une astreinte de 50,00 EUR par document et par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.

Condamner la S.A. ATOS WORDLINE aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 7.700,00 EUR ;

Déclarer la décision à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».

2.

Par un jugement du 23 septembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a débouté Monsieur B de ses demandes et l'a condamné aux dépens de l'instance.

III. La procédure devant la cour du travail

Monsieur B a fait appel le 17 janvier 2016 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 23 septembre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Des lors, il est recevable. En effet, les pièces du dossier ne révèlent pas que le jugement a été signifié

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1^{er} mars 2017, prise à la demande de conjointe des parties.

La partie intimée a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier des pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier des pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 octobre 2019.

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

IV. l'appel

1.

Monsieur B demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 23 septembre 2016 en ce qu'il a débouté de ses demandes.

Il demande à la cour de condamner Worldline à lui payer les sommes provisionnelles de :

- 162.658,73 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 15 mois et 6 semaines de rémunération ;
- 59.565,17 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire de protection correspondant à 6 mois de rémunération dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps (CCT n° 103), à titre subsidiaire 38.946,46 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire égale à 17 semaines de rémunération en application de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement ;
- 59.565,17 EUR nets à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération pour rupture abusive de son contrat de travail ;

- 13.815,38 EUR bruts à titre de salaire ou dommages et intérêts pour les mois d'août et de septembre 2014 ;
- 5.180,76 EUR bruts à titre de prorata de la prime de fin d'année 2014 ;
- 2.119,27 EUR bruts à titre de pécule de vacances de sortie 2014 ;
- 2.500 EUR nets à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi en raison de la perte d'une chance d'obtenir un bonus ;

à majorer des intérêts légaux, moratoires et judiciaires.

Il demande également de condamner Worldline à délivrer les documents sociaux rectifiés, notamment le certificat de chômage C4 mentionnant un licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis à la date du 29 septembre 2014, et ce sous peine d'une astreinte de 50,00 EUR par document et par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir.

Enfin, il demande la condamnation de Worldline aux frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à la somme de 12.000,00 EUR (soit, 6.000,00 EUR par instance).

2.

Worldline demande :

A titre principal

- Déclarer le licenciement pour motif grave régulier et fondé ;
- Déclarer les demandes de Monsieur B si recevables, non fondées,
- L'en débouter intégralement;

Condamner Monsieur B aux entiers dépens, soit l'indemnité de procédure de première instance 6.000 EUR et l'indemnité de procédure d'appel 6.000 EUR.

A titre subsidiaire

Ordonner la réouverture des débats concernant le montant de la rémunération annuelle de référence

- Déclarer les autres demandes de Monsieur B si recevables, non fondées ;
- Compenser les dépens ;
- Rejeter la demande de production de documents sociaux sous peine d'astreinte,

A titre infiniment subsidiaire

- Limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;
- Limiter le montant de l'indemnité de procédure à l'indemnité de base qui correspond au montant effectivement alloué ;

Quant aux intérêts, dire pour droit que, concernant les postes relatifs à l'indemnité forfaitaire de protection dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps, à l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT n°109, aux dommages et intérêt pour abus de droit de licencier et aux pécules de vacances, ils ne prennent cours qu'à dater du 16 décembre 2014 (date de l'introduction de la demande) et qu'ils doivent être calculés sur les montants nets.

V. Examen de la contestation.

1. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis.

Worldline ne doit pas payer 162.658,73 euros bruts à Monsieur B à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

La notion de motif grave

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* ».

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

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.

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 posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

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 grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav, Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

Le délai pour licenciement pour motif grave.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« 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 ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

La Cour de Cassation considère que, lorsque les faits qui justifieraient la résiliation du contrat pour motif grave constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur. (Cass., 23 mai 2005, R.G.S. 04. 0138. F, www.juridat.be).

Elle considère également que, en cas de manquement continu, le juge apprécie le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persiste encore 3 jours ouvrables avant le licenciement (Cass., 29 mai 2001, J. T. T., 2001, P. 389).

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

B. Application des principes en l'espèce.

Le délai pour licenciement pour motif grave.

1.

Monsieur B a été licencié parce qu'il refusait de se 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.

« Au vu de ce qui précède, nous sommes contraints de constater que vous refusez, malgré plusieurs mises en demeure, de vous soumettre à une instruction légitime de votre employeur et que vous refusez de reprendre le travail. Nous ne pouvons dès lors que constater l'impossibilité de poursuivre toute collaboration. »

Ce refus répété constitue un manquement continu dans le chef de Monsieur B , comme il sera exposé plus loin. Il appartient à l'employeur d'apprécier le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

En l'occurrence, celui-ci a estimé que le refus de Monsieur B , malgré plusieurs avertissements, de se présenter le 29 septembre 2014 à 9 heures pour reprendre ses fonctions, constituait le moment où le manquement continu a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

L'employeur a licencié Monsieur B pour motif grave le 29 septembre 2014.

Il ressort de ce qui précède que le délai prescrit par l'article 35 précité a été respecté .

Le fondement du motif grave.

1.

Il convient d'examiner d'abord, à la lumière de l'article 21, §1^{er} de la CCT n°103, si le travail qui a été proposé par l'employeur à Monsieur B au retour de crédit temps, est un travail équivalent ou similaire, conforme à son contrat de travail.

Ensuite, dans l'affirmative, il convient d'examiner, à la lumière de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, si Monsieur B a refusé d'exécuter son travail, consistant à un travail équivalent et similaire que le travail qu'il exerçait avant son crédit temps.

2.

L'article 21, §1^{er} de la CCT n°103 dispose :

« À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail. »

Le travailleur en crédit-temps peut s'absenter pendant une durée relativement longue et prolonger son absence.

L'employeur qui veille au remplacement du travailleur peut légitimement être amené à un moment donné soit à conclure avec le remplaçant un contrat à durée indéterminée, soit à restructurer l'entreprise, ou le secteur dans lequel était occupé le travailleur en crédit-temps avec pour conséquence que le travail qui était le sien a été redistribué à son remplaçant, réparti entre plusieurs employés avec pour conséquence une suppression de poste, voire même purement et simplement supprimé. Les motifs peuvent donc être de divers ordres avec la même conséquence : le travailleur en crédit-temps ne peut pas réintégrer son travail.

Il n'appartient pas au juge de vérifier l'opportunité de la mesure prise par l'employeur de supprimer ou de répartir la fonction entre divers travailleurs dès lors que par cette vérification, le juge s'immiscerait dans la gestion de l'entreprise .

En une telle hypothèse, le travailleur en crédit-temps doit être reclassé dans une fonction disponible auquel les compétences de l'intéressé correspondent et qui est alors équivalent ou similaire à sa fonction antérieure.

3.

En l'espèce, la cour estime que la fonction de « Presales & Bid Management » qui a été proposé à Monsieur B par son employeur, consistait bel et bien en un travail équivalent et similaire que le travail qu'il exerçait avant son crédit temps depuis 2010 , à savoir la fonction de «Head of Business Intelligence », aussi nommée « Head of Business & Market Intelligence».

Avant son crédit-temps, Monsieur B exerçait les fonctions de « Head of Business & Market Intelligence».

Il ressort des organigrammes déposés par l'employeur, et qui ne sont pas sérieusement contestés par Monsieur B, qu'il s'agissait d'une fonction de niveau N-2. Monsieur B était sous les ordres de Monsieur I, Business Marketing, qui, lui-même, était sous les ordres de Monsieur T.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur B était responsable d'une équipe, effectuait des analyses de marketing et de marché et rendait des avis pour les campagnes de marketing. Il s'occupait de la fixation de prix et des indexations, du simulateur de prix, des rapports d'activité, des plannings et des prévisions de vente et de la gestion de master data.

Il ressort également de ces organigrammes qu'à son retour de crédit-temps, la structure de la société avait été modifiée et que la fonction de « Business & Market Intelligence » n'existait plus.

Une nouvelle fonction de « Presales & Bid management » lui a été attribué.

La fonction de « Pre-sales - Bid Manager » est également une fonction de niveau N-2. Monsieur B aurait été sous les ordres de Monsieur R, lui-même répondant directement à la directrice, Madame W.

Suivant la description de la fonction produite par l'employeur, et qui n'est pas sérieusement contestée par Monsieur B, cette fonction est liée au marketing (promotion des produits) et au support aux vendeurs, alors que sa précédente fonction était également liée au marketing. C'est à tort que Monsieur B soutient dès lors que cette nouvelle fonction aurait trait à la vente alors qu'il était auparavant chargé de marketing. Les 2 fonctions sont des fonctions pré – sales.

Les 2 fonctions ont le même type de mission. L'ancienne fonction consistait à effectuer des analyses de marketing et de marché et de rendre des avis pour les campagnes de marketing, alors que la nouvelle fonction consiste à définir l'approche à suivre et les possibilités de différenciation à exploiter dans chaque offre afin d'optimiser le taux de succès. La nouvelle fonction consiste également à assurer la formation et le support des accounts-managers pour qu'ils puissent promouvoir efficacement les produits et les services.

Dans la première fonction, Monsieur B fixait des prix et dans la seconde il coordonne l'évaluation des coûts de mise en œuvre pour les offres spécifiques et propose également des prix correspondants.

S'il est vrai que dans sa première fonction il était responsable d'une équipe, il ne l'est plus dans la seconde. Ceci ne signifie pas pour autant que les fonctions ne sont pas similaires ou équivalentes. Le niveau de responsabilité et la nature des fonctions n'est en effet pas nécessairement lié au fait d'être responsable de quelques membres du personnel. Dans le cadre de ses nouvelles fonctions, Monsieur B aurait été en contact avec d'autres travailleurs, puisque l'une de ses responsabilités aurait été d'assurer la formation et le

support des account-managers pour qu'ils puissent promouvoir efficacement les produits et services de Worldline auprès de leurs clients et prospects et qu'il lui était demandé d'animer une équipe. Monsieur B soutient que le niveau hiérarchique n'est pas le même parce qu'il ne s'agit pas d'une fonction de « head of ». Il ressort des organigrammes que entre le début du crédit temps de Monsieur B et son retour, l'organisation de la société a été modifiée et présente désormais une structure plus horizontale que pyramidale, de sorte qu'il y a moins d'échelons hiérarchiques, ce qui explique pourquoi la nouvelle fonction proposée à Monsieur B ne comprend pas la gestion d'une équipe.

Il s'occupe dans les 2 missions de plannings. Dans la première les plannings et les prévisions de vente, dans la 2^e le planning et la coordination de la validation des offres par le management.

Dans la première fonction il devait effectuer des rapports d'activité, dans la 2^e il doit intégrer tous les éléments produits par les contributeurs dans un document d'offre consolidée.

Dans la première fonction il faisait de la gestion de Master data, dans la 2^e il doit veiller à l'intégration des nouveaux éléments d'offres et des prestations dans une bibliothèque de morceaux standards pour pouvoir les réutiliser dans les RFP suivants.

Tout comme l'ancienne fonction, la nouvelle fonction est une fonction à hautes responsabilités de cadre supérieur.

Monsieur B relève qu'il n'est pas démontré que les conditions salariales étaient identiques. L'employeur soutient qu'il avait bel et bien été précisé que les conditions salariales qui lui seraient appliquées seraient identiques à celles dont il bénéficiait avant son crédit-temps. En effet, il ressort d'aucune pièce du dossier que la rémunération n'ait jamais fait l'objet de la moindre discussion entre Monsieur B et son employeur.

Monsieur B soutient qu'une fonction égale à ses anciennes fonctions a vu le jour début 2014. Même si cela avait été le cas, ce qui est contesté par l'employeur et qui n'est pas prouvé par Monsieur B, force est de constater que Monsieur B était alors en congé de crédit temps et qu'il n'y avait aucune raison pour l'employeur de lui proposer alors cette fonction.

Il ressort de ce qui précède que, bien que la fonction confiée à Monsieur B n'est pas identique à la dernière fonction qu'il a exercée avant ses différents crédits-temps, elle est similaire ou équivalente à son ancienne fonction.

4.

Le travail qui a été proposé par l'employeur à Monsieur B à son retour de crédit temps, étant un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail, il convient d'examiner si Monsieur B a refusé d'exécuter ce travail.

Conformément à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues. Il doit également agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat de travail.

Il a été indiqué à Monsieur B qu'il était attendu le lundi 22 septembre 2014 à 9h afin de commencer sa nouvelle fonction. Monsieur B s'est effectivement présenté le lundi 22 septembre 2014 mais il a quitté l'entreprise en fin de matinée, estimant de manière unilatérale que les fonctions ne correspondaient pas à ses fonctions antérieures.

Par mail du 23 septembre 2014, Worldline a envoyé à Monsieur B une deuxième lettre recommandée datée du 22 septembre 2014 dans laquelle l'employeur constate que Monsieur B a quitté l'entreprise en fin de matinée et dans laquelle elle lui demande de reprendre la fonction de « Presales & Bid Management » dans l'équipe de Monsieur R. Il était donc attendu au plus tard le jeudi 25 septembre 2014 à 9 heures. Monsieur B a refusé de s'y présenter.

Par lettre recommandée du 26 septembre 2014, Worldline met une ultime fois en demeure Monsieur B d'intégrer la fonction qui lui a été attribuée, au plus tard le lundi 29 septembre à 9h. L'employeur précise qu'il s'agit d'un dernier avertissement. Là encore, Monsieur B a refusé de intégrer sa nouvelle fonction..

Alors que l'employeur a donc mis Monsieur B à plusieurs reprises en demeure de commencer la fonction qui lui avait été attribuée, en lui indiquant, à juste titre, que cette fonction était conforme à l'article 21 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, Monsieur B a refusé de commencer sa nouvelle fonction.

L'employeur a dès lors valablement constaté que Monsieur B refusait de se soumettre à une instruction légitime de son employeur et qu'il refusait de reprendre le travail. L'employeur pouvait, à juste titre, constater l'impossibilité de poursuivre toute collaboration avec Monsieur B.

Par conséquent, il résulte de ce qui précède que le motif grave est fondé.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. L'indemnité de protection relative au crédit temps, prévue dans la convention collective de travail numéro 103.

Worldline ne doit pas payer 59.565,17 € bruts à Monsieur B à titre d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 21 de la CCT n°103 prévoit que:

§ 1er. À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein, ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 (...).

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein, ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. (...). Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Puisque Monsieur B a été licencié pour motif grave et que ce licenciement était régulier, aucune indemnité de protection, en application de la convention collective de travail numéro 103, n'est due par l'employeur.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Rupture abusive du contrat de travail.

Worldline ne doit pas payer 59.565,17 € bruts à Monsieur B à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392 ; Cass., 10 juin 2004, *Pas*, p. 996 ; Cass. 8 février 2001, C980470Nt, www.juridat.be).

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

2.

La Cour considère qu'en procédant au licenciement de Monsieur B le 29 septembre 2014, Worldline n'a commis aucune faute puisque Monsieur B avait commis lui-même une faute qui justifiait un licenciement pour motif grave.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

4. La rémunération des mois d'août et de septembre 2014.

Worldline ne doit pas payer 13.815,38 € bruts à Monsieur B à titre de salaire ou de dommages et intérêts pour les mois d'août et septembre 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

La rémunération constitue la contrepartie des prestations de travail. Le travailleur n'a pas droit à une rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé et ce, même du fait de l'employeur (Cass., 16 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 218).

2.

C'est le 29 août 2014 que Monsieur B a informé son employeur de la décision de l'ONEM que son crédit temps ne pouvait être prolongée au-delà du 31 juillet 2014.

Il a alors émis le souhait de reprendre la fonction qu'il occupait avant son départ en crédit-temps. Une fonction similaire ou équivalente a été proposée à Monsieur B . Toutefois, il ne s'est pas présenté au travail et ne s'est aucunement montré disponible pour se présenter au siège de Worldline en vue de se voir attribuer une nouvelle fonction. En l'absence de prestation, aucun montant n'est dû à titre de rémunération ou à titre de dommages et intérêts pour les mois d'août et septembre 2014.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

5. Prime de fin d'année 2014.

Worldline ne doit pas payer 5.180,76 € bruts à Monsieur B à titre de prime de fin d'année 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 5 de la CCT sectorielle du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération dispose en son alinéa 8 :

« Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ :

a) les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année;

b) les pensionnés;

c) les pré pensionnés (...);

d) les bénéficiaires de la pré pension de retraite (...).

e) [les employés dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale définitive. »

2.

Monsieur B , ayant été licencié pour motif grave, ne rentre pas dans les conditions pour bénéficier de la prime de fin d'année.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

6. Pécules vacances de sortie 2014.

Worldline ne doit pas payer 2.119,27 € bruts à Monsieur B à titre de prime de fin d'année 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur B n'a effectué aucune prestation en 2014 et c'est à tort qu'il en impute la responsabilité chez l'employeur.

2.

À défaut de prestation en 2014, aucun pécule de vacances de sortie (article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967), n'est dû.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

7. Bonus 2014.

Worldline ne doit pas payer 2.500 € bruts à Monsieur B à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi en raison de la perte d'une chance d'obtenir un bonus 2014.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur B soutient que Worldline a commis une faute en l'empêchant d'effectuer des prestations au mois d'août et septembre 2014 et qu'il a dès lors subi un dommage équivalent à la chance qu'il a perdue d'obtenir un bonus pro rata pour l'année 2014.

2.

Comme exposé à maintes reprises ci-dessus, Monsieur B n'a effectué aucune prestation en 2014 et c'est à tort qu'il en impute la responsabilité chez l'employeur.

C'est donc à juste titre que le tribunal a relevé que Monsieur B n'explique pas sur quelle base contractuelle et à quel titre il aurait eu droit au bonus. Il n'explique pas davantage en quoi il aurait subi la perte d'une chance.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

8. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Worldline ne doit pas payer 38.946,46 € bruts à Monsieur B à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la convention collective de travail numéro 109.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

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 ».

2.

Monsieur B a été licencié 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.

Il a donc été licencié pour des motifs liés à sa conduite. En licenciant Monsieur B pour motif grave, Worldline s'est comporté comme un employeur normal et raisonnable.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

9. Documents sociaux

Worldine ne doit pas délivrer à Monsieur B les documents sociaux rectifiés.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 137, paragraphe un, premier de l'arrêté Royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage fait l'obligation à l'employeur de délivrer un certificat de chômage, dénommée « formulaire C4 ». Ce document est nécessaire aux travailleurs pour leur permettre d'obtenir des allocations de chômage.

Les mentions précises doivent être indiquées par l'employeur sur ce document, concernant notamment le motif de la rupture du contrat de travail et la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ; cette mention est essentielle pour déterminer le droit des travailleurs à des allocations de chômage.

L'obligation d'indiquer une mention sur un document implique notamment que cette mention doit correspondre à la réalité. S'il s'avère, à l'issue de la procédure judiciaire, que tel n'est pas le cas, en l'occurrence parce que le motif grave invoqué n'est pas retenu et qu'une indemnité compensatoire de préavis doit être payée, l'employeur a l'obligation de corriger les mentions erronées qu'il a indiquées sur le formulaire C4. Concrètement, il délivrera un document rectifié correspondant à la réalité.

2.

Il n'est pas contesté que les documents sociaux ont été délivrés à Monsieur B par son employeur.

Vu ce qui précède, notamment en ce qui concerne la régularité du licenciement pour motif grave, il n'y a pas lieu de rectifier le certificat de chômage C4.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

C. Dépens.

Monsieur B doit payer les dépens des 2 instances, soit 6.000 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 6.000 € d'indemnités de procédure en degré d'appel.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

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, Monsieur B .

2.

Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée 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 6.000 € en première instance et de 6.000 € en degré d'appel.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et non fondé.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité de protection relative au crédit temps

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande de salaire ou dommages et intérêts pour les mois d'août et septembre 2014.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande de pécule de vacances de sortie 2014.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour préjudice subi en raison de la perte d'une chance d'obtenir un bonus.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

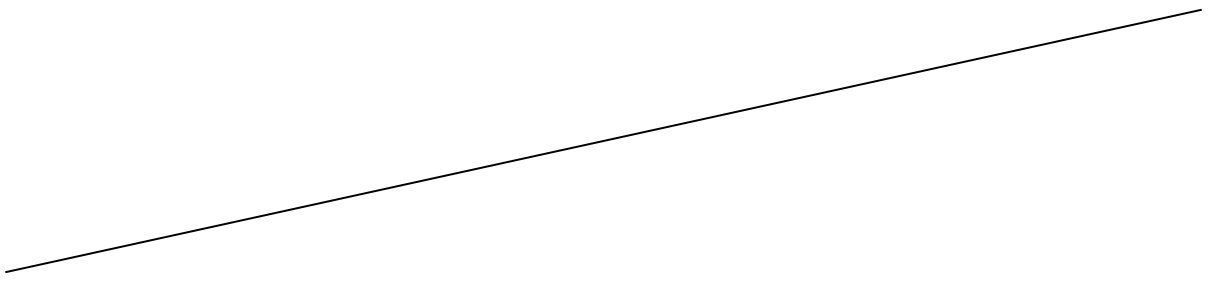
Quant à la demande relative aux documents sociaux rectifiés.

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Monsieur Bruno B de sa demande.

Quant aux dépens

Condamne Monsieur Bruno B à payer à le S.A. Worldline les dépens des 2 instances, liquidés à 6.000 € pour la première instance et 6.000 € en degré d'appel.



Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS,
P. WOUTERS,
R. PARDON,
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseiller,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

P. WOUTERS,

A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 décembre 2019, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,