



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 26 février 2020
Numéro du rôle 2019/AB/164
Décision dont appel 18/329/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur L., domicilié à

N° R.N. :

partie appelante,

représentée par Maître Dimitri SAVOSTIN, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre

La S.A. MERCEDES BENZ BELGIUM LUXEMBOURG, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0419.946.355 et dont le siège social est établi à 1200 BRUXELLES, Avenue du Péage, 68,
partie intimée,
représentée par Maître Violette MOUVET loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur L. contre le jugement contradictoire prononcé le 7 janvier 2019 par la 3ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°18/329/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 4 mars 2019;

Vu l'ordonnance du 9 avril 2019 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 29 janvier 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées par monsieur L. en 1^{ère} instance avaient pour objet de :

- D'ordonner la réintégration définitive de Monsieur L. dans l'ensemble de ses fonctions et prérogatives de *District Manager* ou, à titre subsidiaire, dire pour droit que la décision de mutation de Monsieur L. doit être limitée à 12 mois conformément à l'article 3 du règlement de travail de Mercedes de sorte qu'elle prend fin au 31 mars 2018;
- D'ordonner la diffusion d'un communiqué à l'ensemble des membres du personnel ainsi qu'à l'ensemble des concessionnaires de la zone géographique de Monsieur L. les informant qu'il réintègre ses fonctions ;
- De condamner Mercedes au paiement d'1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage matériel résultant de la décision de mutation forcée ;
- De condamner Mercedes au paiement d'1,00 € provisionnel net à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage moral résultant de la décision de mutation forcée ;
- De condamner Mercedes aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 7 janvier 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable mais non fondée ;

Déboute Monsieur L. de l'ensemble de ses demandes ;

Condamne Monsieur L. aux dépens de l'instance, liquidée par le MERCEDES à la somme de 1.440 € à titre d'indemnité de procédure ;

Délaisse à Monsieur L. ses propres dépens, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €, dont Monsieur L. s'est acquitté lors de l'introduction de la requête ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

- réformer le jugement a quo en ce qu'il estime que la sa Mercedes Benz Belgium Luxembourg (ci-après désignée par Mercedes Benz) était en droit de modifier les conditions de travail de monsieur L. et plus spécifiquement sa fonction.
- d'ordonner la réintégration définitive de monsieur L. dans l'ensemble de ses fonctions et prérogatives de *District Manager* ou, à titre subsidiaire, dire pour droit que la décision de mutation de Monsieur L. doit être limitée à 12 mois conformément à l'article 3 du règlement de travail de Mercedes Benz de sorte qu'elle prend fin au 31 mars 2018;

ou, à la discrétion de la Cour de céans,

- de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de monsieur L. à la date du prononcé de l'arrêt à intervenir (*résiliation ex nunc*) et ce aux torts et griefs de Mercedes Benz et, partant, condamner Mercedes Benz :

- Au paiement d'une somme provisionnelle égale à 278.244,73 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subit (283.572,82 euros si la résolution judiciaire devait être prononcée en 2020) ;
- A communiquer le montant des interventions patronales dans les diverses assurances de groupe ;
- A octroyer à monsieur L. le bénéfice du « Plan Ambassadeur» auquel il aurait droit s'il avait pu poursuivre sa carrière jusqu'à sa pension

- de condamner Mercedes Benz au paiement d'1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage matériel résultant de la décision de mutation forcée ;
- de condamner Mercedes Benz au paiement d'1 € provisionnel net à titre de dommages et intérêts en réparation du dommage moral résultant de la décision de mutation forcée ;
- de condamner Mercedes Benz au paiement d'1€ provisionnel à titre d'indemnités RCC à dater du jour où il pourra bénéficier des allocations de chômage.
- de condamner Mercedes Benz aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (indemnité de procédure de 1^{ère} instance de 1.440 € et indemnité de procédure d'appel de 8.400 €).

Mercedes Benz sollicite de son côté de :

A titre principal :

- confirmer le jugement dont appel qui a déclaré les demandes de Monsieur L. non fondées ;
- condamner Monsieur L. aux entiers dépens, en ce compris les indemnités de procédure (1.440 EUR à titre d'indemnité de procédure de première instance et 8.400 EUR à titre d'indemnité de procédure d'appel).

A titre subsidiaire :

- fixer la date de résolution judiciaire au plus tard au 4 mars 2019;
- reconventionnellement, condamner Monsieur L. à 1 € provisionnel pour la restitution des montants perçus depuis le début de la suspension de l'exécution de son contrat de travail;
- compenser les dépens.

A titre infiniment subsidiaire :

- réduire à tout le moins les dommages et intérêts auxquels Mercedes Benz serait condamnée en tenant compte des éléments payés par Mercedes Benz à Monsieur L. durant toute la suspension de son contrat de travail;
- compenser les dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur L. (né le XX XX 1959) a été engagé par Mercedes Benz par un contrat de travail conclu le 29 octobre 1981 pour une entrée en service le 3 novembre 1981 en qualité d'employé « *opérateur console* ».

L'article 1^{er} alinéa 2 du contrat contient la clause selon laquelle :

« L'employé accepte toutefois, si le cas échéant l'employeur le lui demande, d'exécuter un autre travail ou une autre fonction, pour autant que ce travail ou cette fonction corresponde à ses aptitudes intellectuelles, et ce, afin de garantir le cours normal de l'entreprise ».

L'article 2 alinéa 1^{er} du contrat de travail prévoit que le contrat de travail sera en principe exécuté au siège d'exploitation situé à Zaventem mais stipule en ses alinéas 2 et 3 ce qui suit :

« Si le transfert de l'employé vers un autre siège d'exploitation de l'employeur devait sembler nécessaire ou utile ou si l'employeur devait transférer son siège d'exploitation vers un autre lieu, alors, l'employé accepte son transfert, à moins que celui-ci s'accompagne pour lui de difficultés exceptionnelles ».

Le 24 août 1984, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail par lequel la fonction de « programmeur junior » a été attribuée à monsieur L.

Par lettre du 13 juin 1989, Mercedes Benz a informé monsieur L. que dans le cadre de sa fonction actuelle dans le service « Développement de systèmes », il portait dorénavant le titre d'analyste-programmeur.

Par lettre du 15 juillet 1991, Mercedes Benz a annoncé à monsieur L. qu'il était promu à la fonction d'analyste au sein du groupe « Développement de systèmes ».

Par lettre du 14 juillet 1993, Mercedes Benz a informé monsieur L. qu'il était promu responsable du groupe de projets « Développement de systèmes ».

Monsieur L. exerce depuis avril 1999 la fonction de « district manager », sans l'établissement d'un écrit pour le constater. Un descriptif de cette fonction a été mis par écrit en octobre 2010.

Par courrier du 29 mars 2017, Mercedes-Benz a signifié à monsieur L. sa décision de lui attribuer une nouvelle fonction :

« Nous faisons suite à nos différents entretiens et plus particulièrement à celui du 17 mars dernier.

Comme déjà discuté à plusieurs reprises, nous constatons que votre motivation s'est dégradée de plus en plus, de même que votre performance. Nous vous en avons déjà fait part à de nombreuses reprises mais la situation ne s'est malheureusement aucunement améliorée. Nous constatons que le manque de contacts fréquents et réguliers avec des collègues directs, dû à une absence de lieu fixe de travail, ne fait qu'aggraver cette situation et ne vous permet pas de repartir sur de bonnes bases et de retrouver votre motivation.

Nous restons cependant convaincus de votre potentiel et de votre plus-value pour la société. De même, nous sommes également conscients de la difficulté pour une personne de 58 ans de retrouver une fonction adéquate et équivalente sur le marché du travail.

Comme indiqué lors de notre réunion, nous avons dès lors décidé de vous confier la fonction de CESAR Manager BeLux, fonction qui rapporte à G., Sales Operations Manager BeNeLux. Il s'agit d'une fonction de même niveau que celle que vous exercez actuellement. Vous continuerez en outre bien évidemment à bénéficier de la même rémunération et des mêmes avantages qu'actuellement. Cette fonction sera exercée à partir de nos bureaux de l'avenue de Péage 68 à 1200 Bruxelles. Nous sommes convaincus que les contacts plus réguliers avec

des collègues directs seront en mesure de vous aider à retrouver votre motivation et votre concentration dans les missions qui vous sont confiées.

Nous avons cru comprendre que vous n'êtes pas entièrement satisfait par cette décision, ce que nous regrettons. Nous tenons cependant à ce que vous compreniez qu'il ne s'agit aucunement d'une sanction mais bien d'une volonté de votre employeur de vous aider à retrouver la motivation que vous semblez avoir perdue. Nous continuons à croire que vous avez encore beaucoup à apporter à la société et nous souhaitons tout mettre en œuvre pour que la collaboration se poursuive dans les meilleures conditions pour toutes les parties.

Votre nouvelle fonction débutera ce 3 avril. Vous êtes dès lors attendu à 9h à l'avenue du Péage. Dans l'intervalle, vous pouvez prendre contact avec G. pour toute question concernant votre nouvelle fonction ».

Monsieur L. n'a jamais intégré cette nouvelle fonction étant donné qu'il est en incapacité de travail ininterrompue depuis le 1er avril 2017.

Par un courrier du 6 avril 2017, le conseil de monsieur L. a contesté cette modification unilatérale de fonction et a mis Mercedes Benz en demeure de réintégrer celui-ci dans l'ensemble de ses fonctions et prérogatives et d'adresser un communiqué à l'ensemble des membres du personnel et concessionnaires de sa zone géographique pour les informer qu'il réintégrait ses fonctions.

Par un courrier du 12 avril 2017, le front commun syndical a également contesté la modification de la fonction de monsieur L. en demandant sa réintégration dans sa fonction de District Manager.

Par un courrier du 21 avril 2017, les conseils de Mercedes Benz ont répondu qu'ils considéraient la modification de la fonction de Monsieur L. justifiée par ses résultats insatisfaisants et par le fait que Mercedes-Benz reste convaincue de son potentiel. La seule distinction importante par rapport à la fonction antérieure de monsieur L. est le fait qu'il lui est demandé de travailler depuis l'entreprise.

Par citation signifiée le 2 mai 2017, Monsieur L. a saisi le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles siégeant en référé en vue d'entendre ordonner sa réintégration dans l'ensemble de ses fonctions et prérogatives de « district manager » jusqu'à ce qu'un accord ait pu être trouvé entre les parties sur les modifications intervenues, soit que le contrat de travail ait été résolu judiciairement ou par la volonté des parties ou de l'une d'elles.

Par une ordonnance du 15 juin 2017, le vice-président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles siégeant en référé a déclaré l'action non fondée et débouté monsieur L. de sa demande.

Par un arrêt du 21 septembre 2017, la Cour a confirmé, mais pour d'autres motifs, l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a déclaré la demande non fondée.

Par courrier du 29 novembre 2017 adressé à Mercedes-Benz, le conseil de monsieur L. a sollicité à nouveau la réintégration de monsieur L. dans ses fonctions et ce pour le 31 mars 2018 au plus tard et a demandé de formuler une proposition d'indemnisation du préjudice matériel et moral subi par Monsieur L. depuis le 1^{er} avril 2017.

Par courrier en réponse du 5 décembre 2017, les conseils de Mercedes-Benz ont estimé à nouveau que *« la modification de la fonction de Monsieur L. est tout à fait justifiée par les circonstances factuelles qui l'entourent »* et ont invité *« monsieur L. à commencer, au terme de son incapacité de travail, à exercer cette fonction en vue de prendre conscience du fait que, contrairement à ce dont il semble s'être convaincu, celle-ci est similaire à son ancienne fonction et ne constitue en aucun cas une « voie de garage »*.

En date du 24 janvier 2018, monsieur L. a déposé la requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles qui a donné lieu au jugement dont appel du 7 janvier 2019.

La requête d'appel contenant la demande de résolution judiciaire a été déposée le 4 mars 2019.

V. DISCUSSION.

1. Sur la demande de réintégration dans la fonction de « district manager ou de résolution judiciaire du contrat de travail

Les principes.

En matière de matière de modification du contrat de travail.

L'article 1134 du Code civil dispose :

« 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 ».

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« L'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ».

En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré 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 »* (Cass.,14 octobre 1991, J.T.,1991,p. 464).

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, *« l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat »* (voir notamment Cass., 13 octobre 1997, J.T.T.,1997,p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass.,20 décembre 1993, J.T.T.,1994,p. 443 ; voir aussi Cass.,11 mars 1985,J.T.T.,1985,p. 287). Une modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles,7 mars 1997,R.W.,1997-1998,p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail,Anthemis,2010,p. 33).

La Cour de Cassation a par ailleurs précisé 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 »* (Cass.,16 septembre 2013,J.T.T.,2013,p. 433).

« Cependant, la fonction convenue n'impose pas nécessairement une liste intangible de tâches qui devraient être réalisées selon un modus operandi figé. L'employeur, responsable de l'organisation de son entreprise, a le droit, dans le respect de la fonction du travailleur, de déterminer les tâches à effectuer et leurs modalités d'exécution. La nature de la fonction et le niveau de responsabilité du travailleur doivent être maintenus » (C.T. Bruxelles,17 décembre 2013,R.G. n° 2013/AB/530,www.juridat.be citant S. Gilson, « La modification unilatérale du

contrat de travail : vue d'ensemble », in S. Gilson (dir.), La modification unilatérale du contrat de travail, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, p. 21, 23 et 31 ; Cass., 11 octobre 2010, inédit, RG n° S090117F).

En matière de résolution judiciaire.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui énumère les modes de rupture desdits contrats, prévoit que cette énumération s'entend « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations* ».

L'article 1184 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

La Cour partage l'interprétation donnée de cette disposition par la jurisprudence énoncée ci-après :

- Le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution d'un contrat synallagmatique est tenu d'examiner l'étendue et la portée des engagements pris par les parties et, à la lumière des circonstances de fait, d'apprécier si le manquement invoqué est suffisamment grave pour prononcer la résolution (Cass., 28 octobre 2013, R.G. C.12.0596.F; Cass., 24 septembre 2009, R.G. C.08.0346.N., www.juridat.be). « *Il appartient au juge d'apprécier si le manquement allégué revêt une gravité suffisante pour mériter une sanction aussi radicale. Une telle appréciation relève du pouvoir souverain du juge du fond, sans qu'elle soit cependant abandonnée à son entière discrétion* » (Voir P. Wery, Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles in Le droit des obligations contractuelles et le bicentenaire du Code civil, La Chartre, 2004, p. 324).
- Il n'est toutefois pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ (C.T. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, Chr.D.S., 2011, p. 404 ; C.T. Mons, 4 mars 2004, rôle n° 17045, pouvant être consulté sur juridat.be).
- Le juge peut prononcer la résolution judiciaire aux torts des deux parties si des manquements réciproques d'une gravité suffisante sont décelés (Cass., 5 mars 1993, Pas., 1993, I, p. 251 ; Cass., 9 mai 1986, Pas., 1986, I, p. 1100). Dans pareil cas, le juge fixe les dommages et intérêts en fonction de leur part de responsabilité (Cass., 16 avril

- 2004,R.G. n° 03.0356.F,www.juridat.be ; C.T. Bruxelles,8 novembre 2009,J.T.T.,2010,p. 42 ;).
- Dans les contrats à prestations successives, la résolution remonte en principe au jour où la demande en justice est introduite (Cass.,5 juin 2009,R.G n° C.07.0482.N ; Cass.,8 octobre 1987,R.C.J.B.,1990,note M. Fontaine ; Cass.,29 mai 1980,Pas.,1980,I,p. 119). Il est fait exception à cette règle lorsque les prestations effectuées en exécution de la convention après cette demande ne sont pas susceptibles de restitution (Cass.,23 juin 2006,R.G. n° C.05.0215.F ; voir aussi Cass.,19 novembre 2009,R.G. C.08.0459.N, www.juridat.be ; Cass.28 juin 1990,Pas.,I,p. 1242). La résolution peut également avoir un effet rétroactif à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où, dès lors, il n'y a pas lieu à restitution ; que la fin du contrat survenue avant que le juge saisi de la demande en résolution se soit prononcé, n'a, partant, pas nécessairement pour conséquence que cette demande serait privée d'objet (Cass.,25 avril 2013,R.G. n° C.12.0394.F, www.juridat.be; Cass.,14 avril 1994,R.G. n° C930161F,www.juridat.be ; Cass., 25 février 1991,Pas.,1991,I, p.616. Ce dernier arrêt concernait précisément le cas d'une rupture du contrat de travail intervenue suite à un acte équipollent à rupture posé après le dépôt de la demande en résolution judiciaire).
 - Le juge saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Les dommages et intérêts peuvent, toutefois, être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation d'un dommage moral (C.T. Bruxelles,22 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 358).

Application.

1. Il est permis de déduire de l'article 1 alinéa 2 du contrat de travail que les parties n'ont pas accepté de considérer la fonction comme un élément essentiel du contrat de travail.

Cette clause contractuelle ne doit pas être lue en parallèle avec l'article 3 du règlement de travail.

Le règlement de travail est une norme inférieure au contrat de travail dans la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs telle que fixée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La Cour ne partage pas l'interprétation de monsieur L. selon laquelle le règlement de travail dans sa version du 17 mai 2016 serait venu limiter la possibilité donnée à Mercedes Benz et convenue entre parties dans le contrat de travail de modifier la fonction de monsieur L. Cet article 3 vise l'hypothèse particulière où un travailleur se voit confier à titre temporaire l'exécution d'un autre travail correspondant à ses compétences afin de pourvoir à la bonne

marche de l'entreprise. Les quelques exemples qui sont cités (absence d'un autre travailleur, travail urgent, accident technique, accident de force majeure) mettent en évidence que c'est pour pourvoir à un besoin urgent et non prévisible que cette possibilité a été admise par le règlement de travail, étant entendu qu'il a été expressément convenu que la période d'exécution temporaire était fixée à 12 mois maximum.

Cet article peut avoir du sens pour justifier que s'agissant de contrats de travail ne contenant pas une clause identique à celle inscrite dans le contrat de monsieur L., la fonction puisse temporairement être modifiée pour pourvoir à un besoin urgent. L'article 3 du règlement de travail rappelle en effet en son alinéa 1^{er} que « *chaque travailleur doit exécuter son travail suivant les prescriptions du contrat de travail individuel* » et ce n'est que dans son alinéa 2 qu'il est fait état de ce que le travailleur ne peut refuser d'exécuter temporairement un autre travail dans les circonstances rappelées ci-avant.

Il n'y a par contre aucune raison en droit de considérer que ce règlement de travail modifierait la portée de la clause contractuelle précitée.

Le renvoi par monsieur L. à un arrêt de la Cour du travail (C.T. Bruxelles, 19 juin 2012, J.T.T., 2012, p. 392) n'est pas pertinent en l'espèce. L'arrêt a considéré que « *deux normes ne sont pas inconciliables lorsque la norme supérieure (ici la convention collective sectorielle), qui confère un droit, constitue une norme minimale qui ne s'oppose pas à l'existence de normes inférieures plus favorables (en l'occurrence l'accord tacite ou l'usage)* ».

La Cour n'aperçoit pas en quoi cette situation est comparable avec le présent cas d'espèce. La clause contractuelle a donné un droit à Mercedes Benz de modifier la fonction de monsieur L. sans limitation dans le temps et sans prévoir qu'elle est réservée à des cas destinés à pourvoir à un besoin urgent et que la modification serait temporaire. Le règlement de travail en prévoyant la possibilité de modifier la fonction de n'importe quel travailleur de manière temporaire pour pourvoir à un besoin urgent ne contient pas une disposition plus favorable pour le titulaire du droit. Par ailleurs, il ne résulte d'aucun élément que les parties au contrat de travail ont eu la volonté d'autoriser dans le futur des modifications à la clause contractuelle dans un sens plus favorable au travailleur par le biais de normes inférieures.

La circonstance que Mercedes Benz aurait conclu des contrats de travail contenant une clause identique à la clause litigieuse postérieurement au 17 mai 2016 (date du règlement de travail invoqué) n'y change rien. Rien n'empêche les parties à un contrat de travail de déroger aux dispositions d'un règlement de travail en ce qui les concerne.

La Cour ignore dans quel contexte le collègue de travail de monsieur L., monsieur B. (membre de la délégation syndicale), a accepté de conclure un avenant à son contrat de travail, modifiant sa fonction ni si ce dernier n'était pas demandeur d'une telle modification.

Les parties à un contrat de travail sont de toute manière libre de se mettre d'accord sur des modifications à ce dernier. Il ne peut pas être inféré de cet exemple que Mercedes Benz serait contraint de demander l'accord de monsieur L. pour modifier une fonction (qui n'a d'ailleurs jamais fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail) et ne pourrait en l'absence d'un accord de monsieur L., user du droit que lui reconnaît l'article 1 du contrat de travail de modifier cette fonction sans son accord.

Les développements que monsieur L. consacre à l'article 47 du règlement de travail ne modifient pas la conclusion selon laquelle la clause contractuelle litigieuse peut trouver à s'appliquer sans être restreinte par le règlement de travail. Ce n'est pas parce que les membres du conseil d'entreprise ont convenu dans le règlement de travail du 17 mai 2016 que les manquements du travailleur aux obligations découlant de son contrat de travail et du règlement de travail ne constituant pas un motif grave peuvent être sanctionnés notamment par un changement de fonction moyennant l'accord du travailleur, qu'une telle disposition modifierait le droit de Mercedes Benz de faire usage de la clause contractuelle inscrite dans le contrat de travail convenu avec monsieur L.

2. La clause litigieuse n'est pas contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 dès lors que les parties peuvent se mettre d'accord pour considérer que la fonction n'est pas un élément essentiel du contrat de travail, ce qu'elles ont manifestement fait en l'espèce ainsi que déjà précisé.

L'usage des mots « *toutefois, le cas échéant, afin de garantir le cours normal de l'entreprise* » ne modifie pas cette conclusion.

La Cour de Cassation a validé l'interprétation partagée par la Cour de céans selon laquelle les parties peuvent convenir que la fonction n'est pas un élément essentiel au contrat (Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 433).

L'exécution par monsieur L. de la fonction de « district manager » sans avenant contractuel confirme que les parties ne considéraient pas la fonction comme un élément essentiel. Dans le cas contraire, elles se seraient assurées de conclure un avenant pour éviter toute contestation future. La circonstance que cette fonction ait été exercée à la demande de monsieur L. n'y change rien. Le fait que les fiches de paie renseignaient la fonction exercée ne conduit pas à une autre conclusion.

Le lieu de travail n'était pas davantage un élément essentiel du contrat de travail. En effet, l'article 2 du contrat de travail stipulait que le lieu de travail était exécuté au siège d'exploitation situé à Zaventem mais le même article prévoyait la possibilité de modifier ce lieu sans l'accord de l'employé, « *à moins que celui-ci s'accompagne pour lui de difficultés exceptionnelles* ».

3. Il n'est pas démontré que Mercedes Benz a méconnu les termes du contrat de travail en lui demandant d'exercer la fonction de « cesar manager » à partir du 3 avril 2017 ni davantage qu'elle a porté atteinte au principe d'exécution de bonne foi des conventions en agissant de la sorte.

La clause litigieuse autorisait Mercedes Benz à confier un autre travail ou à exercer une autre fonction pour autant que ce travail ou cette fonction corresponde à ses aptitudes intellectuelles et ce afin de garantir le cours normal de l'entreprise, tout en garantissant qu'il ne recevrait pas une rémunération inférieure à celle qu'il percevait antérieurement.

En l'espèce, la fonction de « cesar manager » correspond aux aptitudes intellectuelles de monsieur L. puisqu'elle exige des compétences dans le domaine informatique dans lequel il a travaillé pour Mercedes Benz de novembre 1981 à mars 1999, tout en assurant des contacts avec les concessions de vente qu'il connaît bien.

Cette fonction intégrée dans le département ventes de Mercedes Benz comme celle de « district manager » est par ailleurs d'un même niveau hiérarchique (N-2) ainsi que le démontrent les organigrammes déposés.

Le même niveau de rémunération est garanti à monsieur L., puisque les fonctions de « district manager » et de « cesar manager » sont des fonctions de niveau E4 et que celles-ci sont traitées sur pied d'égalité.

S'agissant du cours normal de l'entreprise, Mercedes Benz fait valoir *« qu'elle n'a rien fait d'autre que d'aménager les fonctions de monsieur L. à la suite de difficultés rencontrées et compte tenu de l'évolution de la fonction »* en précisant que lors des dernières années, elle a constaté que *« monsieur L. ne participait pas de façon proactive aux réunions commerciales, ne développait pas suffisamment le business de ses dealers et que son manque de contact direct n'aidait pas monsieur L. à se motiver et à se repositionner par rapport aux exigences de sa fonction »*.

La Cour constate ce qui suit :

-Le rapport d'évaluation déposé pour l'année 2014 n'est guère élogieux. S'agissant de ses objectifs personnels, ledit rapport met en évidence qu'alors qu'il existe 4 steps d'évaluation (I (insuffisant : n'a pas atteint l'objectif), E (évolue, requiert du suivi : est dans la bonne direction pour atteindre l'objectif), B (Bon : atteint l'objectif tel qu'il a été établi de manière autonome) et TB (très bon : a dépassé l'objectif tel qu'il avait été établi à la base), pour le critère de l'attitude évalué sous 3 niveaux de compétences divisé en différents sous-critères, monsieur L. obtient 6 fois la mention « E » et 5 fois la mention « B ». La mention finale attribuée est E. Cette cotation E est attribuée pour les critères suivants, accompagnés de certains commentaires suivants :

« -atteint les buts demandés/recherche les résultats : Claude ne recherche pas absolument la performance. Se contente des réalisations du réseau.

-fournit un service sur mesure : Claude fait ce qu'on demande mais pas toujours avec grande conviction.

-s'identifie aux valeurs de la société : A parfois dur à accepter certaines décisions.

-travaille avec les autres de manière efficace et constructive : encore fort individualiste et peu de contact As-Mbfs

-est proactif : Claude suit plus le mouvement, devrait initier plus d'actions chez ses dealers.

-tend à surpasser les attentes » : aucun commentaire n'est ajouté.

-Le rapport d'évaluation déposé pour l'année 2015 se présente sous forme de tableau rédigé en anglais et comportant une appréciation de son leadership évalué à l'aide de 8 critères donnant lieu à une appréciation allant de 1 à 5. Monsieur L. obtient à 5 reprises la note « 2 » et à 3 reprises la note « 3 ». La mention finale est « inconsistent » qui correspond à la seconde mention sur 5 mentions situées juste après « insuffisant » et juste avant « avec succès », ce qui est loin d'être bon. Le pourcentage d'atteinte des résultats est de 85%, alors que Mercedes Benz signale que le minimum garanti est de 85% et ce qui n'est pas contesté, que la moyenne de réalisation des travailleurs chez Mercedes est de 110 %. Même à tenir compte du tableau déposé par monsieur L. en terme de conclusions (page 27) faisant état pour l'année 2015 d'un niveau d'atteinte des objectifs ne pouvant être inférieur à 70% et ne pouvant dépasser 130 %, le chiffre obtenu n'est guère brillant.

-Le rapport d'évaluation déposé pour l'année 2016 examine le niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs étant entendu que le rapport met en évidence que le minimum pouvant être octroyé est de 80% et le maximum pouvant être octroyé est de 120 %. S'agissant des 6 critères fixés pour les objectifs qualitatifs, monsieur L. obtient 120 % pour un critère, 100 % pour un second critère, 80% pour trois autres critères et enfin 0 % pour un dernier critère, sachant que les critères se voient attribuer un poids différent pour déterminer le score final. En tenant compte du poids de chaque critère, monsieur L. obtient le score final de 80,87 %, ce qui n'a rien d'extraordinaire sachant que le minimum est de 80% et le maximum de 120 %. Le score de 80% est notamment octroyé pour le critère du suivi des concessionnaires et le score de 0% est octroyé pour l'organisation de meeting de ventes avec les concessionnaires.

La Cour estime que dans un monde ultra concurrentiel comme l'est celui de la vente automobile et en tenant compte de la fonction importante remplie par « un district manager » en vue de permettre à un importateur d'une marque comme Mercedes Benz de dynamiser les concessionnaires pour augmenter les ventes de véhicules, les trois rapports d'évaluation déposés démontrent à suffisance que monsieur L., malgré sa longue expérience, ne remplissait plus sa fonction à la satisfaction de son employeur et que ce dernier pouvait estimer que la modification de fonction imposée à monsieur L. était destinée à garantir le cours normal de l'entreprise. Le manque de motivation et de performance invoqué dans la lettre du 29 mars 2017 est démontré à suffisance.

Monsieur L. ne démontre pas avoir contesté à l'époque les rapports d'évaluation examinés ci-avant. C'est dès lors d'une manière peu convaincante et sans élément de preuve qu'il tente en terme de conclusions de reprocher la subjectivité de son supérieur hiérarchique ayant procédé auxdites évaluations, en tentant à demi-mot d'insinuer qu'il a été moins bien évalué avec le temps en raison d'une liaison entre son supérieur hiérarchique et une dame exerçant la même fonction que lui.

Il expose en terme de conclusions avoir toujours atteint au moins 80% des objectifs. Ce fait ne démontre pas qu'il accomplissait avec satisfaction son travail et ne contredit pas les difficultés pointées par Mercedes Benz, alors que si l'on devait tenir compte du tableau précité qu'il joint à ses conclusions, le niveau d'atteinte minimum attribué aux travailleurs était de 80% en 2012, 2013 et 2014 (pour un maximum de 120%) et de 70% en 2015 et 2016 (pour un maximum de 130 %).

La Cour n'estime pas que les 4 mails déposés par monsieur L. sont de nature à contredire ce qui précède et ce pour les raisons suivantes :

-Il ne s'agit pas d'attestations conformes aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire qui ont une certaine valeur probante du fait des formes qui les entourent mais simplement de mails non signés qui répondent à une demande exprimée par monsieur L. sans expliquer le contexte et sans dire que les réponses pourraient être utilisées en justice.

-Les 4 mails déposés par monsieur L. sont contredits par deux mails déposés par Mercedes Benz (dont l'un n'émane pas d'une filiale de Mercedes Benz). Il aurait peut-être été utile de connaître les chiffres de ventes de chaque concessionnaire ayant établi un mail.

-Les concessionnaires ne sont pas nécessairement en mesure d'évaluer les chiffres obtenus par monsieur L. en comparaison à ses collègues qui dépendent d'autres « district manager » et peuvent avoir un intérêt à donner une appréciation positive du travail effectué par une personne en mesure de convaincre l'importateur de leur octroyer un soutien financier plus important.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que Mercedes Benz démontre à suffisance que la modification de la fonction de monsieur L. répondait aux conditions contractuelles.

Monsieur L. ne peut se plaindre d'une modification de son lieu de travail contraire au contrat de travail convenu.

Le fait que pour l'exercice de cette fonction de « district manager », monsieur L. ait travaillé pour partie chez lui (lorsqu'il ne se rendait pas dans les concessions de vente), sans que Mercedes Benz s'y soit opposé, ne signifie évidemment pas que la tolérance de son employeur soit devenu un droit dont il pouvait exiger le maintien pour s'opposer par

exemple à une modification de fonction s'exerçant davantage depuis le siège d'exploitation de l'entreprise. Le contrat de travail convenu entre parties reste d'application. Les difficultés exceptionnelles mentionnées à l'article 2 du contrat de travail ne peuvent être invoquées que s'il avait été demandé à monsieur L. d'exercer une fonction située à un endroit entraînant des difficultés exceptionnelles en comparaison avec l'exercice d'un travail depuis le siège d'exploitation située à Zaventem qui était le lieu d'exécution du contrat de travail fixé dans le contrat signé le 29 octobre 1981.

Dans le contexte précité, la preuve n'est pas faite par monsieur L. que Mercedes Benz aurait méconnu le principe d'exécution de bonne foi des conventions en lui imposant une modification de sa fonction ayant par ailleurs une incidence sur le lieu d'exécution des prestations de travail.

Il y a lieu au contraire de constater qu'en faisant le choix de ne pas licencier son travailleur dont elle n'était plus satisfaite, ce qui compte-tenu de l'âge de monsieur L. aurait rendu illusoire qu'il puisse retrouver un travail équivalent, mais plutôt de lui proposer une nouvelle fonction d'un niveau équivalent pour le remotiver, cet employeur a adopté une approche positive dans l'intérêt de son travailleur.

La circonstance que la fonction était nouvelle ne fait pas la preuve qu'il s'agissait d'une fonction à moindre valeur ajoutée, d'autant que Mercedes Benz expose que cette fonction est exercée dans les faits par deux autres travailleurs (son supérieur hiérarchique et une seconde personne, en sus de leur travail habituel (pour lequel ils sont aidés par un intérimaire) dans l'attente du retour de monsieur L., ce qui démontre si besoin en est que cette fonction nouvelle répond à un besoin de Mercedes Benz et qu'elle est suffisamment importante que pour ne pas être confiée à n'importe qui dans l'intervalle. L'absence d'ouverture d'une procédure de recrutement s'explique selon les précisions données par Mercedes Benz par le fait que la place était destinée à une personne en interne, en l'occurrence monsieur L. mais ne démontre pas la prétendue « voie de garage ».

Toute modification de fonction nécessitera une certaine adaptation du travailleur même si cette fonction correspond à ses aptitudes intellectuelles. Il n'est pas démontré que Mercedes Benz n'aurait pas fourni à monsieur L. les outils nécessaires pour l'accompagner dans ce changement, en lui permettant de suivre le cas échéant des formations pour se remettre à niveau dans le domaine de l'informatique pour lequel il a travaillé pour cet employeur de novembre 1981 à mars 1999 si cela devait s'avérer nécessaire.

La réaction de monsieur L. à l'issue de plusieurs réunions avec sa hiérarchie consistant à refuser par principe l'exercice d'une nouvelle fonction (« qui ne l'intéresse pas et ne le motive pas ») sans vouloir tenter l'expérience et sans proposer des solutions alternatives (alors que selon le compte-rendu de la réunion du 18 novembre 2016 faite à l'époque par le directeur des ressources humaines, monsieur S. dans son mail du 19 novembre 2016, monsieur L. a été invité à réfléchir aux tâches qui pourraient le motiver dans le département

ventes et de revenir avec une proposition la semaine d'après, ce qu'il n'a pas fait) et ce alors qu'il n'ignore pas que ses évaluations ne sont guère brillantes, n'était pas justifiée et était peu constructive. Il y a lieu de relativiser la valeur probante de l'attestation déposée par deux membres de la délégation syndicale (datée du 21 juin 2018 et censée refléter des réunions ayant débuté un an et demi plus tôt), étant donné qu'une partie des faits qui y sont relatés ont trait à des réunions auxquelles ils n'ont pas participé et que Mercedes Benz conteste cette version des faits.

En conclusion, il ne peut être reproché aucune faute à Mercedes Benz.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de monsieur L. de le réintégrer dans sa fonction de « district manager » ou de constater que la décision de mutation est limitée à une durée de 12 mois ou de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail avec octroi de dommages et intérêts.

2. La demande d'un régime de chômage avec complément d'entreprise

Le contrat de travail de monsieur L. n'étant pas rompu, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande qu'il formule à titre d'indemnités « RCC-longue carrière ».

3. La demande de dommages et intérêts en raison d'un préjudice moral et matériel

Monsieur L. ne démontre pas que Mercedes Benz a méconnu la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs et ses arrêtés d'exécution ou la loi du 3 juillet 1978 ou d'une manière générale a adopté un comportement fautif en prenant la décision de modifier la fonction accomplie par monsieur L. depuis 1999.

Si cette décision a pu ébranler monsieur L., ce dernier ne justifie en tout cas pas que son incapacité de travail est en lien de causalité avec une faute commise par son employeur. Les certificats de ses médecins qui ne sont pas juristes et qui ont reçu les informations que monsieur L. voulait bien leur donner sur ses conditions de travail et droits contractuels, ne permettent pas de démontrer que les problèmes de santé dûment attestés par eux sont causés par un comportement fautif de Mercedes Benz.

La demande de dommages et intérêts est dès lors non fondée.

4. Les dépens.

Monsieur L. est la partie succombante au sens de l'article 1017 du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens d'appel de Mercedes Benz liquidés à la somme de 1.440 € à titre d'indemnité de procédure. La contribution de 20 € au fonds budgétaire de deuxième ligne qu'il a déjà payée reste à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute par conséquent monsieur L.,

Condamne monsieur L. aux dépens d'appel liquidés par la sa Mercedes Benz Belgium Luxembourg à la somme de 1.440 € à titre d'indemnité de procédure, en ce compris la contribution de 20 € au fonds budgétaire de deuxième ligne qu'il a déjà payée.



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur,
M. DUFRANE, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

M. DUFRANE,

P. KALLAI,

Monsieur O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur P. KALLAI, Conseiller et Monsieur M. DUFRANE, conseiller social au titre d'employé.

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 février 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,

J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

P. KALLAI,