

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2024/517</b>
Date du prononcé <b>27 février 2024</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/445</b>
Décision dont appel tribunal du travail de Nivelles, section Wavre 04 février 2020 18/349/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003734520-0001-0016-01-01-1



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

**PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC**, BCE 0442.775.009, Me. C

0831

A;

**Appelante,**

représentée par Maître Isabelle G. loco Maître Stefan Cr. avocat à

contre

**Madame M. la,**

**Intimée,**

représentée par Maître Alexandre G., avocat à

\*

\* \*

Vu le jugement prononcé le 4 février 2020 par la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre,

Vu la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 13 juillet 2020,

Vu l'ordonnance du 4 novembre 2020,

Vu les conclusions et les dossiers des parties,

Entendu les parties à l'audience du 23 janvier 2024.

### Antécédents

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.



La société PPD International Holdings, LLC (ci-après PPD) est un groupe américain de recherche qui fournit des services complets et intégrés de développement de médicaments, de laboratoire et de gestion du cycle de vie.

PPD dispose d'une succursale en Belgique.

Le 2 février 2015, Mme M. [redacted] est entrée au service de PPD International Holdings, LLC succursale Belge en qualité de « Project Manager ».

L'article 3. du contrat de travail disposait :

« 1. Un bureau doit être installé pour l'Employée à son domicile, avenue [redacted] au départ duquel l'Employée devra accomplir, en Belgique ou à l'étranger, tous les voyages requis pour accomplir ses fonctions.

Si l'Employeur transfère le bureau vers une nouvelle adresse, ou établit un nouveau bureau, l'Employée accepte de travailler à cette nouvelle adresse.

2. L'Employeur fait partie d'un groupe international de sociétés, ci-dessous repris comme le « Groupe ». Les parties acceptent expressément que le lieu de travail n'est pas une condition essentielle du présent contrat de travail. L'Employée s'engage à accepter tout transfert vers une autre filiale, société ou division du Groupe. De telles modifications ne pourront avoir aucun impact négatif sur le salaire de l'Employée et ne pourront jamais être considérées comme un manquement unilatéral au contrat de travail. »

L'occupation de Mme M. [redacted] à son domicile en Belgique était encadrée par une politique de travail à domicile « home base policy for Belgium » signée le 2 février 2015.

Par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2017, Mme M. [redacted] a sollicité un congé parental à temps plein à compter du 26 juin 2017, pour une durée de 3 mois.

Le 4 mai 2017, PPD a accusé réception de la demande et a informé Mme M. [redacted] qu'elle ne pouvait malheureusement pas approuver cette demande pour le moment, pour des raisons d'organisation du business, mais qu'elle l'autorisait à prendre son congé parental de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Par courrier de son conseil de l'époque, Mme M. [redacted] a répondu le 8 juin 2017 que la décision de PPD de reporter le congé parental ne lui apparaissait pas suffisamment motivée ; elle suggérait que son congé parental soit dans un premier temps limité aux mois de juillet et août 2017, le troisième mois devant être fixé ultérieurement de commun accord.

Le 7 juillet 2017, PPD a adressé un courrier au conseil de Mme M. [redacted] dans lequel elle expliquait ce qui suit :



- Il était impossible pour elle d'autoriser un congé parental de 3 mois pendant la période de juillet à octobre 2017 étant donné (i) les fonctions importantes exercées par Mme M , (ii) l'impossibilité de la remplacer pour cette période, (iii) les autres demandes de congé qui sont courantes pendant l'été, (iv) le début de nouveaux projets prévus pour la fin du mois de juillet 2017 et (v) le manque d'effectif auquel la société était temporairement confrontée (elle était occupée à engager à cette époque de nouveaux collaborateurs) ;

- Mme M : bénéficiait déjà d'un congé de 3 semaines se terminant le 24 juillet 2017. Ce congé de 3 semaines était déjà une faveur qui avait été accordée à Mme M étant donné que les procédures internes ne permettaient en principe pas de prendre des congés pour 3 semaines consécutives.

Mme M : n'a pas répondu à ce courrier.

Durant l'été 2017, la famille de Mme M : a été amenée à déménager au Danemark pour des raisons professionnelles dans le chef de son époux.

Directement après sa période de vacances annuelles de 3 semaines, Mme M : est tombée en incapacité de travail pendant plus de 6 semaines.

Le 11 août 2017, Mme M: a informé PPD (i.e. K: V et H D ) par téléphone de son souhait de déménager au Danemark. Durant la conférence téléphonique, il fut expliqué à Mme M : qu'elle était occupée sous contrat de travail en Belgique, que la société ne pouvait pas prendre en charge un transfert vers un autre pays ; PPD a donc refusé le transfert.

Le 28 août 2017, Mme M : a officiellement écrit à PPD pour lui communiquer sa nouvelle adresse au Danemark.

Il s'en est suivi un échange de correspondance :

- le 1<sup>er</sup> septembre 2017, PPD a exprimé sa surprise de constater que Mme M : avait déménagé au Danemark sans autre avertissement et malgré le refus qui avait été exprimé lors de la conférence téléphonique du 11 août 2017 ; PPD a réitéré son refus de voir Mme M : travailler depuis le Danemark et a formellement exigé que Mme M: clarifie ses intentions au plus vite :

« Chère K: ,

C'est avec surprise que nous avons été informés de votre déménagement au Danemark. Comme nous vous l'avons expliqué avec H: D. , lors de notre entretien téléphonique du 11 août 2017 au sujet de votre déménagement possible au Danemark, pour lequel nous n'avons jamais reçu de courrier officiel, nous vous confirmons par écrit que la société ne peut pas approuver votre déménagement vers un autre pays sur base de votre contrat de travail qui prévoit explicitement que :

a) votre employeur est l'entité PPD localisée en Belgique ;



b) le lieu depuis lequel vous deviez travailler est votre résidence en Belgique. Toute modification de ce lieu, ou de tout autre point de votre contrat de travail ne peut pas se faire de manière unilatérale.

En outre, vous avez accepté sans réserve la politique de travail à domicile qui ne vous permet que de travailler depuis votre domicile en Belgique et qui n'est pas applicable aux autres pays. Au vu de ce qui précède et de raisons opérationnelles qui vous ont été expliquées dans notre entretien téléphonique susmentionné nous ne pouvons pas accepter la continuation de votre occupation depuis le Danemark.

Les raisons pour lesquelles PPD ne peut pas accepter votre déménagement au Danemark sont, tels qu'expliqués dans notre entretien téléphonique susmentionné, d'une part opérationnelles (nous n'avons pas de HUB pour des Project Management au sein du bureau au Danemark et pas de plan pour un créer un), et d'autre part, financières (un tel déménagement crée un risque fiscal significatif pour PPD Belgique et une position de Project Manager au Danemark est plus couteuse que l'équivalent en Belgique (et pas prévu dans nos budgets) d'un point de vu salarial et aussi de contributions de sécurité sociale).

Nous vous demandons dès lors de rectifier la situation au plus tard pour le 5 septembre 2017.

Bien cordialement,  
Karina V r ».

- le 5 septembre 2017, Mme M: a confirmé qu'elle entendait demeurer au Danemark malgré le refus exprimé par PPD,
- le 21 septembre 2017, PPD a formellement exigé que Mme M rentre en Belgique et reprenne son travail au plus tard le 25 septembre 2017,
- le 22 septembre 2017, Mme M: a refusé de rentrer en Belgique,
- le 25 septembre 2017, PPD a adressé un nouveau courrier à Mme M: exigeant son retour en Belgique pour le 29 septembre 2017 au plus tard,
- par courrier daté du 27 septembre 2017 envoyé par email et par courrier recommandé le 28 septembre 2017, Mme M: a une fois de plus refusé de rentrer travailler en Belgique.

Face à ce qu'elle considère être de l'insubordination caractérisée de Mme M: , imposant unilatéralement à PPD une modification de son lieu de travail dans un autre pays, PPD a licencié Mme M: pour motif grave le 2 octobre 2017, sans préavis ni indemnité.

Les motifs du licenciement ont été communiqués par courrier recommandé du 4 octobre 2017.

Par courrier de mise en demeure daté du 5 décembre 2017, Mme M: a contesté son licenciement pour motif grave et réclamé une indemnité de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, soit 33.475,5 € brut. Elle a en outre fait valoir que son licenciement était intervenu en raison de sa demande de congé parental du 1<sup>er</sup> avril 2017. Elle demandait dès lors une indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération, soit 75.530,22€ brut. Elle mettait donc en demeure PPD de lui verser la somme de 106.005,72€ brut.

PPD a refusé de payer à Mme M: les sommes réclamées.



Le 15 avril 2018, Mme M. a introduit son action par requête devant le Tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre.

### Le jugement entrepris

Mme M. a demandé au tribunal de condamner PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC à lui payer les sommes suivantes :

- A titre principal:
  - o une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines correspondante à 33.475,5€ brut;
  - o une indemnité de protection relative à sa demande de congé parental de 6 mois correspondante à 72.530,22€ brut;
- A titre subsidiaire:
  - o une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines correspondante à 33.475,5€ brut;
  - o une indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable (i.e. 2.789,62€\* 17) correspondante à 47.423,54 € brut

Par voie de conclusions déposée le 5 novembre 2018, PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC introduit une demande reconventionnelle visant le paiement par Madame K. M. d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la somme de 16.737,72 € brut.

Par jugement du 4 février 2020, le tribunal :

- déclare les demandes de Madame K. M. recevables et fondées ;
- déclare la demande reconventionnelle de PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC recevable mais non fondée ;
- condamne PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC à payer à Madame K. M. les sommes suivantes :
  - o une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines correspondante à la somme de 33.475,5€ brut;
  - o une indemnité de protection relative à sa demande de congé parental de 6 mois correspondante à la somme de 72.530,22€ brut;
  - o les intérêts moratoires au taux légal sur ces montants à dater du 2 octobre 2017 puis judiciaires.
- condamne PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC aux dépens liquidés à la somme de 6.020 € d'indemnité de procédure et de remboursement de la contribution au fond de financement de l'aide juridique de deuxième ligne en faveur de Madame K. M.



- Le jugement a été déclaré exécutoire, conformément à l'article 1397, al. 1<sup>er</sup> du code judiciaire sans exclusion de la faculté de cantonner.

### Objet de l'appel

PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC demande à la Cour de réformer le jugement et :

- A titre principal, faire droit à la demande de requalification du motif grave en une rupture unilatérale de Mme M. sur base de la modification d'un élément essentiel du Contrat, et par conséquent :
  - o Déclarer les demandes de Mme M. recevables mais non-fondées, et dès lors, l'en débouter en tous points ;
  - o Condamner de manière reconventionnelle Mme M. au paiement d'une indemnité de préavis de 6 semaines de rémunérations équivalente à 16.737,72€ ;
- A titre subsidiaire, déclarer la rupture du contrat pour motif grave régulière et fondée, et par conséquent, déclarer les demandes de Mme M. recevables mais non-fondées, et dès lors, l'en débouter en tous points ;
- A titre infiniment subsidiaire, dire pour droit que :
  - o Le licenciement de Mme M. reposait sur des motifs suffisants, et dès lors, déclarer la demande de paiement d'une indemnité de protection non-fondée ;
  - o Le licenciement de Mme M. reposait sur des motifs non déraisonnables, et dès lors, déclarer la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non-fondée, ou à tout le moins, réduire le montant de cette indemnité à la somme de 3 semaines de rémunération, soit 8.368,86€ brut.
- En tout état de cause, entendre condamner Mme M. aux entiers frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances.

### Recevabilité

L'appel, introduit le 13 juillet 2020 est régulier quant à la forme et au délai, les parties ne faisant état d'aucun acte de signification du jugement.



## Discussion

### Position de PPD INTERNATIONAL HOLDING LLC

PPD considère qu'en refusant de retourner travailler en Belgique et en décidant unilatéralement de changer de pays pour (télé)travailler ailleurs au mépris de son contrat de travail et des instructions de son employeur, Mme M : a commis un acte d'insubordination qui a justifié son licenciement pour motif grave.

PPD soutient que ses demandes répétées de voir Mme M retourner travailler en Belgique reposaient sur des éléments importants et objectifs qui ne permettaient pas à l'appelante de pouvoir continuer la relation de travail si Mme M : devait s'obstiner à rester au Danemark.

PPD fait ainsi valoir les éléments suivants :

- ses employés qui télétravaillent (que ce soit pour cause de Covid19 ou, comme en l'espèce, en dehors de la période de pandémie) ne peuvent pas choisir unilatéralement d'aller travailler depuis un autre pays que celui de leur lieu de travail prévu dans leur contrat de travail, pour convenance personnelle et à durée indéterminée,
- des procédures ont été mises en place et ont toujours nécessité un accord de la ligne hiérarchique,
- ces règles sont rendues nécessaires compte tenu des conséquences que peut avoir un changement de pays d'un point de vue fiscal, de la sécurité sociale, du droit applicable, ...
- « juger le contraire reviendrait à ouvrir la porte à une série de dérives inacceptables, sans avoir égard à toutes les conséquences liées à un changement du pays de travail. Il est évident que Mme M ne peut comparer un changement de pays à un changement de lieu de travail en Belgique-même. Ainsi son affirmation selon laquelle « Dans l'absolu, la situation n'est pas plus complexe à gérer que si l'employée d'une grande surface habitant Erquelinnes déménageait à Maubeuge ou quittait Couvin pour Rocroi... » ne peut raisonnablement être suivie... »,
- PPD se réfère à sa police de travail à domicile (« Police de Travail à Domicile pour la Belgique »), qui n'autorisait pas Mme M : à travailler depuis son domicile au Danemark, dans la mesure où :
  - cette police se réfère explicitement au pays dans lequel elle s'applique et, au moment de la signature du contrat de travail, il est clairement expliqué que chaque partie adhère à cette police,
  - l'article 2 de cette police prévoit que l'employé doit « être disponible pour venir au bureau au moins une fois par mois. La fréquence des visites peut être plus importante » ; le fait de déménager au Danemark ne permet pas d'avoir la proximité requise avec le bureau belge (d'autant plus que dans certains cas c'est l'appelante qui devait prendre à



- sa charge les frais de déplacement jusqu'au bureau belge qui seraient considérablement augmentés avec un déménagement au Danemark),
- Il faut faire une demande pour réaliser du travail à domicile à son manager qui est ensuite approuvée par le Département des Ressources Humaines.
- Mme M. n'a jamais formulée de demande par rapport à son déménagement au Danemark. Elle a mis l'appelante devant le fait accompli sans respecter la procédure,
- l'article 3 prévoit qu'« une analyse des risques complète peut être faite par les parties afin de s'assurer que les conditions de bien-être soient remplies » ; le travail à domicile est autorisé après une évaluation extensive des procédures de sécurité et de bien-être qui sont applicables dans chaque pays et sont dès lors uniquement applicables dans les pays auxquels elles appartiennent.

PPD fait également valoir que le transfert de Mme M. aurait des conséquences en termes d'assujettissement à la sécurité sociale danoise, à la fiscalité danoise, de détermination du droit applicable, et entraînerait d'importantes difficultés organisationnelles :

- le groupe auquel elle appartient ne disposait pas de HUB pour un « Project Manager » au sein du bureau établi au Danemark, et il n'avait ni l'intention, ni l'obligation d'en créer un,
- si elle avait accepté le transfert de Mme M. au Danemark, elle aurait dû lui octroyer un salaire conforme à ce qui était applicable sur le marché danois pour sa fonction, ce qui aurait impliqué une augmentation du coût lié à l'occupation de Mme M. de 7.137,31 EUR par an,
- de plus, la structure du groupe est complexe et le transfert de l'appelante vers le Danemark aurait entraîné d'importantes difficultés en termes de respect des législations fiscales et sociales belges et danoises,
- la société aurait notamment désormais dû payer les cotisations sociales pour Mme M. au Danemark, en application de la réglementation européenne ; il en est de même pour le paiement du précompte professionnel,
- la voiture de société aurait dû être désormais immatriculée au Danemark et soumise à la fiscalité danoise,
- tous ces changements impliquaient une charge administrative et financière que la société n'était aucunement obligée d'accepter,
- par ailleurs, du point de vue de la fiscalité des entreprises, la délocalisation de Mme M. de la Belgique vers le Danemark engendrait le risque de créer un établissement permanent de l'entité employeuse au Danemark,
- en outre, et contrairement à ce que soutient le tribunal, même si les parties devaient décider en cas de déménagement au Danemark de soumettre le contrat de travail au droit belge et non au droit danois, une partie des dispositions du droit danois aurait tout de même trouvé à s'appliquer en vertu du règlement Rome I qui prévoit que le choix effectué par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour conséquence de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions



- impératives de la loi qui serait applicable à défaut de ce choix, c'est-à-dire en premier lieu la loi du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail,
- de plus, Mme M. travaillant à domicile, l'Appelante aurait dû respecter la législation danoise stricte sur l'environnement de travail. En outre, la société aurait dû souscrire pour la travailleuse une assurance accident du travail danoise.

PPD considère en outre :

- qu'un travailleur ne peut pas raisonnablement demander à son employeur de changer à sa guise son lieu de travail d'un pays à un autre, impliquant une modification de la sécurité sociale et du droit applicable au contrat de travail, sous prétexte que la société appartient à un groupe international,
- que raisonner de la sorte aurait pour conséquence que n'importe quel travailleur travaillant depuis son domicile ou dont le travail pourrait théoriquement être réalisé de n'importe où, pourrait imposer à son employeur à sa guise de travailler depuis un autre pays, et de facto de changer le droit du travail et la sécurité sociale applicable au contrat, l'un décidant de partir en Espagne, l'autre en Italie, l'autre au Danemark, l'autre au Brésil, et la société n'ayant d'autre choix que d'accepter ces changements. Cela serait tout à fait déraisonnable,
- qu'elle ne pouvait pas accepter un tel changement et laisser passer un tel comportement. Cela aurait créé un précédent, ouvrant la porte à ce que n'importe quel travailleur puisse imposer un déménagement dans un autre pays, avec toutes les conséquences susmentionnées,
- contrairement à ce que soutient le Tribunal dans le jugement a quo, l'appelante poursuivait donc bien un but légitime en s'opposant à ce que sa travailleuse lui impose un lieu de travail dans un autre pays,
- si Mme M. souhaitait partir s'établir dans un autre pays, il lui appartenait d'assumer sa décision et de démissionner comme le fait tout travailleur normalement prudent et diligent confronté à la même situation. En imposant une modification de son lieu de travail dans un autre pays à son employeur, et ce malgré les différents rappels à l'ordre adressés par son employeur, Mme M. a commis une faute grave et rompu de manière définitive et irrévocable la confiance de son employeur.

#### Position de Mme M.

Mme M. considère que l'injonction qui lui a été faite de revenir travailler en Belgique est un ordre illégitime, alors que seul le refus d'exécuter des ordres légitimes est considéré comme une faute grave.

Elle reconnaît avoir signé la « police de travail à domicile » invoquée par la société mais souligne qu'elle l'a signée le jour où son contrat de travail est entré en vigueur, soit une des rares fois où elle s'est rendue au siège social de la filiale belge, le contrat en lui-même ayant été signé près



de deux mois plus tôt et ne contenant aucune référence à des obligations qui seront précisées dans un document ultérieur.

Elle met surtout en avant le fait que son engagement de la concluante fait suite à des négociations au cours desquelles l'employeur a plusieurs fois rappelé que la localisation de son domicile lui importait peu.

Elle soutient que ce document n'interdit pas – expressis verbis – un déménagement.

Elle fait par ailleurs valoir les éléments suivants :

- son travail avait une vocation internationale à l'image du groupe qui l'employait,
- que son domicile danois est plus proche de l'aéroport de Copenhague, que celui de Genval ne l'était de Zaventem, de sorte que son déménagement au Danemark ne l'aurait pas empêchée de se rendre, le cas échéant, au siège social en Belgique,
- « Elle aurait en plus elle-même supporté les frais du billet d'avion »,
- elle se demande toutefois pourquoi, alors qu'elle ne se rendait presque plus jamais au siège social belge, elle aurait subitement dû s'y rendre de manière plus fréquente après son déménagement,
- pendant plusieurs semaines, elle a travaillé depuis son domicile danois, sans que son employeur n'invoque une quelconque difficulté opérationnelle, une diminution de la qualité de son travail, etc...,
- depuis le début de la pandémie liée au coronavirus Covid-19, le télétravail qui était déjà utilisé au sein du groupe international, dont la défenderesse fait partie, s'est généralisé ; beaucoup de ses collègues ont déménagé afin de concilier plus facilement leur (nouvelle) vie professionnelle et vie personnelle, et plusieurs de ses collègues de l'époque se trouvent maintenant en Inde, en Colombie ou dans un autre pays en Europe, sans que la qualité de leur travail au quotidien ait été impactée,
- elle ne se rendait presque jamais au siège belge n'a jamais connu (essentiellement à que des collègues – au sens large c'est-à-dire appartenant au groupe PPD – travaillant à l'étranger ; elle cite le cas de Mme T. S. qui exerçait les mêmes fonctions au sein du groupe et a déménagé du Canada à Hawaï en 2019, et de Mme E. P. qui a déménagé du Brésil aux Etats-Unis en 2017 sans que cela pose le moindre problème.

Mme M. se réfère aux dispositions de son contrat de travail dont l'article 3.1 prévoyait un travail au domicile au départ duquel elle se déplacerait en Belgique, ou ailleurs, dans l'exercice de ses fonctions, et dont l'article 3.2 insiste quant sur la dimension internationale du groupe.

Il tombe sous le sens que les critères de définition du « homworking » repris à l'article 2.0 de la « home base policy for Belgium », signée le 02.02.2015, était déjà rencontrés lors de la signature du contrat de travail deux mois plus tôt.



La concluante n'a d'ailleurs jamais dû soumettre la moindre requête, telle que prévue au dernier alinéa de l'article 2.0 de cette police, afin de faire approuver le choix de son domicile.

Le domicile où elle a déménagé au Danemark rencontrait tous les critères de la « home base policy for Belgium », à savoir essentiellement une bonne connectivité et une possibilité de déplacement rapide.

La thèse de l'employeur selon laquelle il faudrait formuler une requête spécifique pour être autorisé à travailler à domicile est en contradiction avec les termes précis du contrat de travail. Elle est également démentie par les négociations antérieures.

S'agissant des implications de son déménagement en ce qui concerne le droit du travail, elle « tient à rassurer la partie appelante quant au fait qu'elle n'a jamais envisagé de réclamer – quand bien même elle en aurait eu le droit en vertu d'une norme qui serait impérative – un nombre de jours de congés supérieur à celui qui lui était octroyé en Belgique.

Elle souligne que la partie appelante est un groupe international et qu'elle « est donc mieux armée pour régler de prétendus problèmes de fiscalité ou de sécurité sociale transfrontalière, qu'un employeur en personne physique ou une modeste PME... ».

Elle ajoute qu'« il suffit pourtant de faire une recherche avec comme mot-clé « PPD Danemark » via Google pour trouver, en quatrième résultat, l'adresse d'une filiale danoise de la division scandinave du groupe PPD. »

Elle reconnaît que son déménagement aurait dû amener certaines modifications dans le traitement social et fiscal de sa rémunération mais considère que « dans l'absolu, la situation n'est pas plus complexe à gérer que si l'employée d'une grande surface habitant Erquennes déménageait à Maubeuge ou quittait Couvin pour Rocroi ».

Elle soutient que les charges sociales danoises soient au minimales comparées aux charges sociales belges, et qu'elle-même n'a jamais envisagé une hausse de sa rémunération à la suite de son installation au Danemark.

Elle conteste l'affirmation de la société selon laquelle elle n'avait ni l'intention ni l'obligation de créer un HUB pour un projet aide manager au sein du bureau établi au Danemark et soutient que Mme Ch. M. a bien occupé le poste de project manager chez PPD au Danemark de décembre 2018 à décembre 2020.

Elle souligne qu'elle n'a à aucun moment émis le souhait de disposer d'un véhicule de société au Danemark...



Elle considère que son déménagement éventuel n'a jamais posé problème, et que les relations se sont uniquement « crispées » quand elle a sollicité l'octroi d'un congé parental le 01.04.2017.

Elle conclut que la preuve du motif grave invoqué n'est pas rapportée.

### Décision de la Cour

Le litige s'analyse en une contestation d'un licenciement pour motif grave et la Cour l'abordera prioritairement sous cet angle.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

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

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Compte tenu de la définition légale du motif grave, un licenciement pour motif grave ne pourra être validé que si le comportement fautif rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de



conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé.<sup>1</sup>

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.<sup>2</sup>

En l'espèce, il ressort à suffisance de la chronologie du dossier que l'employeur a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978.

C'est en effet par le courrier recommandé de Mme M. du 28 septembre 2017 que la société a eu une connaissance de son refus définitif de revenir travailler en Belgique.

Le respect des délais de l'article 35 n'est d'ailleurs pas contesté par Mme M.

Quant au fond, même si le contrat de travail ne fait pas du lieu de travail un élément essentiel, il est un contrat de droit belge et implique une activité exécutée en Belgique ou à partir de la Belgique, soumise au droit belge en ce qui concerne le droit du travail, le droit de la sécurité sociale, le droit fiscal.

Si l'article 3 du contrat prévoit que l'employée s'engage à accepter tout transfert vers une autre filiale, aucune réciprocité n'est prévue qui imposerait à la société d'accepter la décision unilatérale de la travailleuse de délocaliser son lieu de travail à tout moment, dans n'importe quel autre pays, dans son seul intérêt, sans avoir égard aux intérêts de la société, et sans aucune discussion ou négociation préalable.

Le transfert du lieu de travail au Danemark bouleverse l'économie du contrat et conduit à une modification substantielle de cadre juridique dans lequel il s'insère.

En décidant unilatéralement de déplacer son domicile et donc son lieu de travail au Danemark sans aucune concertation avec l'employeur, sans suivre les procédures internes, et en plaçant ainsi la société devant le fait accompli de son déplacement, Mme M. a commis un manquement caractérisé aux exigences les plus élémentaires de respect et d'égards mutuels qui doivent présider aux relations de travail (art. 17 de la loi du 03.07.1978).

<sup>1</sup> Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, J.T.T., 2006, p. 404 ; C. trav. Bruxelles, 27.02.2023, RG n° 2017/AB/1028, Terralaboris.

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 27.02.2023, RG n° 2017/AB/1028, Terralaboris. Voir Cass., 20.11.2006, n° S050117F, J.T.T., 2007, p.190.



Un comportement à ce point désinvolte constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Le demande d'indemnité compensatoire sera donc déclarée non fondée.

Quant à la demande d'indemnité de protection, il ressort des développements qui précèdent que le licenciement repose sur un motif suffisant étranger à la demande de congé parental. Cette demande doit par conséquent être déclarée non fondée également.

Pour les mêmes motifs, le licenciement de Mme M. n'est pas non plus manifestement déraisonnable.

Enfin, la demande reconventionnelle de la société tendant à obtenir une indemnité de préavis doit également être rejetée, Mme Mackenzie n'ayant pas démissionné mais ayant été licenciée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

1.

Déclare l'appel recevable et fondé,

2.

Réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

3.

Déclare l'ensemble des demandes de Mme M. non fondées et l'en déboute,

4.

Déclare la demande reconventionnelle de la partie appelante non fondée,

3.

Condamne Mme M. aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

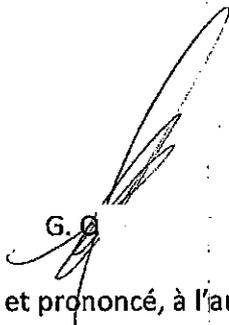
- première instance :
  - o indemnité de procédure : 7.500 €
- appel :



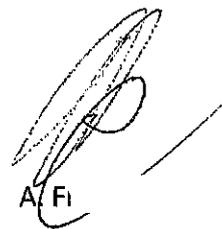
o indemnité de procédure : 7.500 €

Cet arrêt est rendu et signé par :

J. M. , conseiller,  
A. F. conseiller social au titre d'employeur,  
R. P. conseiller social suppléant,  
Assistés de G. O. , greffier

  
G. O.

  
R. P.

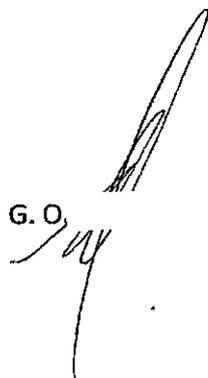
  
A. F.

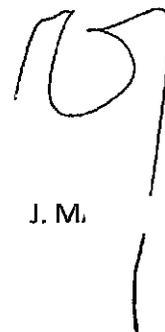
  
J. M.

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le  
27 février 2024, où étaient présents :

J. M. conseiller,

G. O. greffier

  
G. O.

  
J. M.

