



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 / 2247</b>
Date du prononcé <b>7 novembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/292</b>
Décision dont appel <b>18/234/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience  
extraordinaire

## Arrêt

COVER 01-00002963743-0001-0023-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

L'ASBL A , inscrite à la B.C.E. sous le numéro \_\_\_\_\_ dont le siège social est établi à \_\_\_\_\_

partie appelante, représentée par Maître \_\_\_\_\_ , loco Maître \_\_\_\_\_

contre

Madame M : V. \_\_\_\_\_ inscrite au registre national de la population sous le numéro \_\_\_\_\_ domiciliée à \_\_\_\_\_

partie intimée, représentée par Maître \_\_\_\_\_

★

★ ★

PAGE 01-00002963743-0002-0023-01-01-4



## I. LES FAITS

1.

Madame M V. entre au service de la B certification (ci-après dénommée B ) le 10 mai 1995 en qualité de secrétaire général adjoint.

Le 23 avril 1996, elle devient secrétaire général.

2.

L'association nationale pour la protection contre l'incendie et le vol (ci-après dénommée A ) intègre B dans le cadre d'un transfert d'entreprise en 2006, avec maintien des conditions contractuelles et reprise d'ancienneté des travailleurs.

3.

A agit pour la prévention des incendies et des vols.

Elle est composée de 4 divisions :

- division « Information » (centre de documentation)
- division « Laboratoire » (essai en laboratoire)
- division « Inspection » (mission d'inspection)
- division « Certification » (certification de produits et de services).

4.

Lors de l'intégration de B au sein de A, Madame V. garde sa fonction de secrétaire général au sein de la division Certification.

La note d'information au personnel du 4 octobre 2007 mentionne :

« M. V. assumera la fonction de secrétaire générale pour toute l'activité de Certification au sein de A et dirigera ainsi la division Certification... ».

La description de la fonction de secrétaire général de la division Certification, signée entre parties le 19 février 2008, stipule :

«

- Conduire et maintenir l'accréditation EN 45011;
- Obtenir et maintenir la notification européenne (NoBo) pour les secteurs dans lesquels A est actif;
- Suivre l'évolution constante des normes et règlements applicables dans les domaines couverts par les domaines de certification ;
- Provoquer la création d'une structure partenariale avec d'autres organismes de certification;



- *Offrir un service simple, complet et efficace à tout demandeur d'une certification produit.*
- *Exploiter les moyens modernes mis au service de la diffusion de l'information afin de promouvoir l'avantage compétitif des produits et des services certifiés;*
- *Être à l'écoute du marché pour développer de nouvelles activités dont la viabilité et l'efficacité ont été, en concertation avec les secteurs concernés, préalablement soumises à une étude de faisabilité;*
- *Se documenter et faire connaître A en participant aux journées d'études et aux manifestations susceptibles de promouvoir ses activités et/ou d'en renforcer le professionnalisme;*
- *Coordonner la gestion des dossiers de certification (suivre les dossiers, en contrôler la conformité, signer les certificats);*
- *Coordonner les activités de la Division Certification;*
- *Motiver, guider, assurer la bonne formation du personnel;*
- *Promouvoir les différentes marques dont A a mandat;*
- *Ouvrir pour le maintien et l'amélioration constante de la qualité;*
- *Veiller à la qualité des partenaires impliqués dans les processus de certification par le biais de l'analyse des résultats de leurs prestations et des audits tant préventifs que de dialogue pour le bon fonctionnement. »*

5.

Madame V est en incapacité de travail depuis le mois d'août 2016 jusqu'au 18 avril 2017.

6.

Le 6 avril 2017, une réunion se tient entre Madame V, Monsieur V et Monsieur D

Madame V sollicite un mi-temps, ce qui est refusé.

A expose à Madame V qu'à la demande du conseil d'administration, la fonction de HOD (responsable de département) Certification a été créée et attribuée à Monsieur V, avec comme suppléant Monsieur D.

7.

Le 17 avril 2017, à la reprise de travail de Madame V, un e-mail lui est envoyé, reprenant le Manuel Qualité, version 11, dans lequel est attribué à Monsieur V le titre de HOD Certification, titre qui n'existait pas dans l'organigramme précédent l'incapacité de travail de Madame V (Manuelle Qualité, version 9).

La fonction de HOD Certification est décrit comme suit : « *il revient au HOD toutes les décisions opérationnelles qui ne touchent pas aux décisions de certification (processus opérationnels, organisation, gestion du personnel, plannings, etc.)* ».



8.

Le 18 avril 2017, Monsieur V. annonce à l'équipe d'A. le retour de Madame V. et la création officielle du poste de HOD Certification :

« Chers,

Bienvenue à V. après sa longue période de rétablissement.

Nous nous sommes réunis, M., T. et moi pour organiser la meilleure continuité de la Division CERT, et tenons à vous en informer:

- V. reprend sa fonction de Secrétaire générale pour les activités de Certification

- Comme pour les autres Divisions un poste de Head of Division a été créé. Il revient au HoD cupule cette fonction prévue depuis longtemps pour les Division LAB et INS n'existait pas pour la Division CERT. Quelque part je l'assumais par délégation. Vu les développements en cours, et pour assurer leur continuité, je délègue maintenant en grande partie cette fonction à T.

En résumé : toute demande touchant à une décision d'octroi et de reconduction de certificat est à adresser à M. Toutes les autres demandes sont à adresser à T. qui avise avec moi le cas échéant.

(...)

N'hésitez pas à me faire part de questions éventuelles.

Cordialement, »

9.

Le 22 août 2017, lorsqu'il a été demandé à Madame V. de notifier ses congés, non plus à Monsieur V. mais à Monsieur D., elle manifeste son mécontentement par rapport au fait de devoir demander ses congés à Monsieur D. et non à Monsieur V., comme cela fut le cas auparavant.

10.

Le 31 août 2017, Madame V. interpelle Monsieur S., président du Comité d'Avis de Recours (ci-après dénommé CARC), sur le fait que le Manuel qualité, en sa version 11, aurait dû être soumis à l'avis préalable du CARC. C'est à la suite de cet échange que le CARC est saisi fin août 2017, afin de se prononcer sur la conformité du nouveau Manuel qualité, version 11, avec les statuts de A.

Le CARC rend un avis le 9 octobre 2017 et déclare le recours de Madame V. fondé puisque le nouvel organigramme est non conforme aux statuts de A.

11.

Le 10 octobre 2017, Monsieur V. écrit au Bureau d'A. (organe préparant les conseils d'administration) avec en copie Monsieur S. expose, pourquoi, selon lui, la nouvelle structure mise en place, demandée par le conseil d'administration en décembre 2016, n'est pas en contradiction ni avec les statuts, ni avec la EN ISO/IEC 17065 qui régit les activités de certification.



12.

Il ressort du procès-verbal du conseil d'administration du 17 octobre 2017, que celui-ci soutient le directeur général en ce qu'il ne partage pas l'avis rendu par le CARC selon lequel le nouvel organigramme ne serait pas conforme aux statuts.

13.

Le 28 novembre 2017, Madame V. \_\_\_\_\_ notifie la décision du 9 octobre 2017 du CARC aux membres du conseil d'administration avec sommation de garantir l'intégrité de sa fonction, sauf à devoir constater la modification irrégulière du contrat de travail et d'en « tirer les conséquences qui s'imposent ».

14.

Suite à ce courrier de Madame V. \_\_\_\_\_, Monsieur V. \_\_\_\_\_ indique à Monsieur S. \_\_\_\_\_ par courrier du 11 décembre 2017, qu'il va adapter le Manuel Qualité, version 11 :

*« Bonjour F*

*Je te remercie encore pour avoir pu te libérer mercredi passé pour se réunir avant le CA. Cette réunion a eu l'avantage de mettre en évidence que nos points de vue ne divergent pas en termes d'exigences normatives et statutaires pour lesquels le CARC remet avis, mais qu'il s'agit avant tout de la formalisation à notre manuel qualité qui doit mieux être précisée.*

*L'esprit commun est le suivant :*

*Les fonctions statutaires du Secrétaire général (SG) sont et restent inchangées.*

*Les fonctions dévolues par le passé concernant la Division certification au General Manager sont maintenant déléguées par lui à un Head of Division (HoD) comme pour les autres Divisions.*

*Nous nous sommes fixés comme point d'action qu'une proposition de manuel qualité sera refaite au CARC.*

*Le but est d'enlever ici toute ambiguïté par rapport à la version actuelle qui pourrait faire penser que le Secrétaire général n'aurait plus le plein pouvoir de décision de certification.*

*Le récent audit en profondeur de notre système qualité par BELAG à ce sujet révèle que cette exigence est toujours bien respectée, mais la lecture seule du Manuel qualité pourrait faire penser du contraire. Nous reviendrons ainsi vers le CARC dans le mois avec une version du manuel qualité mieux précisée. Cordialement,*

*A »*

Le Président du CARC répond:

*« Bonjour A*

*Merci pour ton message qui reflète bien les conclusions de notre réunion.*

*Dès qu'elle sera disponible, le CARC examinera la nouvelle version du manuel qualité incluant les précisions nécessaires pour le rendre univoque, c'est-à-dire éviter toute divergence d'interprétation selon celui qui le lit.*

*Cordialement,*

*P »*



15.

Le 13 décembre 2017, le conseil d'administration se réunit. Il y est question du courrier que Madame V a envoyé, faisant part de son désaccord avec le changement d'organigramme mis en place par le directeur général d'A

Le conseil d'administration indique à ce propos que :

*« Le point qui concerne le changement d'organigramme avait été mis à l'ordre du jour du Conseil du 17 octobre 2017 à la demande du président du CARC. Après avoir entendu les explications du Directeur de A, le Conseil avait, lors de cette réunion, entériné la décision de celui-ci. Le conseil n'entend plus revenir sur ce point. (...) Par ailleurs, le président du CARC signale que, lors d'une réunion qu'il a eue avec le directeur de A et un représentant d'Assuralia, il a été convenu qu'une nouvelle version du Manuel Qualité sera présentée au CARC. Cette nouvelle version doit supprimer les ambiguïtés qui avaient motivé l'avis émis par le CARC ».*

Le 13 décembre 2017, le président du conseil d'administration répond au courrier de Madame V: que le changement d'organisation projeté relève de la responsabilité du général manager et non du conseil d'administration :

*« ... le changement d'organisation auquel vous faites référence a été expliqué, suite à la demande du CARC, par le général manager au conseil d'administration du 17 octobre dernier. Après examen des différents éléments, le conseil a entériné la décision du général manager.*

*Il est exact qu'il entre dans les attributions du conseil d'administration de nommer ou de démettre le secrétaire général. Nous ne trouvons aucunement pas dans un de ces 2 cas de figures. Le changement d'organisation auquel vous faites référence relève de la gestion journalière de A et donc de la responsabilité de sonde générale manager.*

*Je ne peux donc que vous engagez à restaurer un dialogue franc et constructif avec Monsieur V en vue de collaborer au mieux ensemble, au bénéfice de A, au sein de cette nouvelle organisation. »*

16.

Monsieur V envoie le 21 décembre une invitation à Madame V pour l'associer à l'exercice du nouveau Manuel Qualité, version 12 :

*« Bonjour M*

*Etant donné tes congés de début janvier, merci de me dire ce jour si tu t'impliques ou pas dans cet exercice. Je tiens à respecter les engagements demandés par le CARC. Une nouvelle version approuvée en interne doit lui être communiquée pour le 11 janvier.*

*Bât, A,*



17.

Par e-mail du même jour, Madame V. écrit qu'elle ne participera pas à l'exercice et qu'elle va consulter un conseil :

*« ... lors de la réunion du MTM du 18 décembre 2017, je t'ai signalé que je n'étais pas encore en possession de la réponse du CA concernant ma lettre du 28 novembre 2017 et que je ne voulais pas prendre d'engagement avant d'avoir pu soumettre cette réponse à mon conseiller juridique.*

*Mon application à l'exercice, serait, de reprendre l'ancien organigramme. J'ai cru comprendre, lors de la réunion MTM de lundi dernier, que l'organigramme tel que repris dans la version 11 du MAQ ne serait pas modifiable lors de l'exercice mais que l'exercice consisterait uniquement à apporter des clarifications.*

*J'ai exercé des responsabilités de HoD Cert durant près de 10 ans en tant que secrétaire général car la fonction de HoD cert n'existait pas (cfr. que l'ensemble des documents qualité émis depuis la fusion B...-A...) et tu m'as fait signer toutes les offres de prix en tant que HoD cert jusqu'à fin avril 2017.*

*La décision de créer officiellement la fonction HoD cert, tu l'a prise quelques heures après notre entrevue du 6 avril 2017 (15 heures) lorsque tu as su que je reviendrais le 18 avril 2017.*

*Tu as seulement annoncé que Monsieur D... était mon nouveau responsable hiérarchique le 29 avril 2017 via un mail (cfr ton mail du 29 août 2017 en annexe).*

*Sur base de toute cette situation peu transparente, j'ai besoin de l'avis juridique de mon conseiller avant de me mettre dans une situation défavorable et définitive... »*

18.

Le 8 janvier 2018, Madame V..., par lettre de ses conseils, adresse à A... un courrier constatant la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur.

19.

Le 15 janvier 2018, A... conteste avoir rompu le contrat de travail à ses torts et prend acte de la démission de Madame V..., sans préavis.

20.

Le 22 janvier 2018, Madame V... fait une offre de médiation volontaire du litige, proposition qui est refusée par A...

21.

Aucun accord à l'amiable n'intervient entre parties et Madame V... introduit la présente procédure par une citation introductive d'instance du 12 mars 2018 à l'encontre d'A...





## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

### Demande principale.

Madame V a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre:

*« La demanderesse postule la condamnation de la défenderesse au paiement des sommes suivantes :*

- 190.967,04 € brut à majorer des intérêts légaux depuis le 13/12/2017 ;
- 51.011,74 € nets à majorer des intérêts légaux depuis le 06/04/2017 ;
- 33.353,43 € nets à majorer des intérêts légaux depuis le 08/06/2018 ;
- 17.045,84 € à titre de dépens. »

### Demande reconventionnelle.

A a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, de condamner Madame V: au paiement de la somme de 49.121,88 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 8 janvier 2018 ainsi que les dépens.

2.

Par un jugement du 24 mars 2020, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

*« Déclare les demandes principales recevables et fondées dans la mesure ci-après,*

*Condamne la défenderesse à payer les sommes suivantes :*

- 190.967,04 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 08/01/2018 et ensuite les intérêts judiciaires,
- 19.619,90 € nets à titre d'indemnité fondée sur la CCT 109, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal ;

*Condamne la défenderesse aux entiers dépens liquidés à 245,84 € et à l'indemnité de procédure de 8.400,00 € et à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.*

*Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée et en déboute la demanderesse.*

*Le présent jugement est exécutoire par provision, conformément à l'article 1397, alinéa 1ier du Code Judiciaire. »*



### **III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

A a fait appel le 23 avril 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 24 mars 2020.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2020, prise à la demande conjointe des parties.

L'ASBL A a déposé ses conclusions en date du 29 mars 2021 et du 20 mai 2022, ainsi qu'un dossier de pièces en date du 5 octobre 2022.

Madame Michèle V a déposé ses conclusions en date du 30 octobre 2020 et du 30 août 2021, ainsi qu'un dossier de pièces en date du 27 juillet 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 octobre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

### **IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **Appel principal**

A demande de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre du 24 mars 2020 en ce qu'il déclare fondées les demandes de Madame V relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et en ce qu'il a déclarée non fondée la demande reconventionnelle.

A demande de confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare non-fondée la demande de Madame V en relative à l'indemnité pour discrimination.

A demande de condamner Madame V au paiement de 1 € symbolique à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A demande de condamner Madame V aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à 8.400 € par instance.



A titre subsidiaire, A demande de limiter le montant d'indemnité compensatoire de préavis à 183.892,07 € bruts et de compenser les dépens.

### Appel incident

Madame V demande de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre du 24 mars 2020 en ce qu'il déclare non fondée la demande relative à l'indemnité pour discrimination.

Elle demande à la Cour de condamner A à lui payer les sommes suivantes :

- 190.967,04 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 33.353,43 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- 51.011,74 € nets à titre d'indemnité pour discrimination
- les dépens des 2 instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à 16.800 € par instance.

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

### 1. Quant aux demandes d'indemnité de rupture de Madame V d'une part et de A d'autre part.

A ne doit pas payer à Madame V une indemnité de rupture.  
Madame V doit payer à A une indemnité de rupture de 1 €.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### a. Les principes.

#### En matière de modification du contrat de travail.

1.

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 ».*

2.

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* ».

3.

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).

#### En matière d'acte équipollent à rupture.

1.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail précise :

*« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :*

...

*3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ;*

... »

2.

La Cour de cassation a défini le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin (Cass., 19 mai 2008, J.T.T. 2008, 394).



3.

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme (Cass ; 28 janvier 2008, J.T.T., 2008, 239).

La volonté de mettre fin au contrat de travail peut être manifesté explicitement ou implicitement.

Il y a manifestation implicite de la volonté de mettre fin au contrat de travail lorsque cette volonté transparait de l'un ou l'autre comportement ou de l'une ou l'autre négligence qui ne peut être interprétée autrement que comme la manifestation implicite d'une telle volonté.

Pour que l'acte du congé soit valable, il est toutefois exigé qu'aucun doute ne subsiste quant à la volonté de donner le congé.

4.

Le congé est un acte juridique définitif sur lequel le destinataire du congé peut se baser alors que son auteur ne peut se rétracter unilatéralement.

5.

Hormis le cas de préavis régulier, le congé a un effet immédiat.

6.

L'acte équipollent à rupture est l'acte par lequel une partie au contrat manifeste sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat.

La modification doit être unilatérale, porter sur un élément essentiel ou convenu, être importante et enfin être certaine sans nécessairement être déjà mise en œuvre.

Le non-respect des obligations ne met pas fin en soi au contrat.

Le non-respect des obligations recouvre en réalité deux types de manquements possibles.

Il convient en effet de distinguer, d'une part, la modification unilatérale apportée au contrat, soit aux conditions stipulées par les parties dans un écrit, soit dans les modalités d'exécution du contrat et, d'autre part, le non-respect ou la non-exécution par une partie d'une obligation légale ou contractuelle.

En présence d'une modification unilatérale importante et portant sur un élément essentiel du contrat, il faut en déduire la rupture de ce contrat sans qu'il soit nécessaire de constater l'intention de mettre fin au contrat dans le chef de celui qui a posé l'acte.

Lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale, il faut alors considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat.

Une mise en demeure est nécessaire parce que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de mettre fin au contrat. Ensuite seulement, la victime de l'inexécution des obligations pourra, le cas échéant, se prévaloir de la volonté manifestée par l'auteur des



faits de rompre le contrat, si la volonté apparaît à suffisance de son attitude, ou il pourra utiliser d'autres modes de rupture du contrat comme la notification d'un congé pour motif grave ou l'introduction d'une demande en résolution judiciaire.

7.

Un délai peut s'écouler entre la modification importante et portant sur un élément essentiel du contrat opérée et l'éventuelle constatation.

La poursuite des prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle-même accompagnée de réserves, impliquer, d'une part, la renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et, d'autre part, un accord tacite sur les nouvelles conditions de travail (Cass., 17/6/2002, J.T.T. 2002, p. 417) (F. KEFER, « La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture », commentaires du guide social permanent, droit du travail, Partie 1, Livre 1, Titre V, Chap. VI, nO270 et ss.).

Le délai de réflexion laissé au travailleur est, cependant, susceptible de varier en fonction du temps qui est nécessaire pour apprécier la nature réelle de la situation nouvelle qui lui est imposée et les conséquences de l'acceptation ou du refus de celle-ci.

C'est la poursuite des prestations qui entraîne la renonciation et l'accord tacite. Lorsqu'entre le moment de la modification et celui de la constatation de la rupture, l'employé n'a effectué aucune prestation, il n'a en principe pas acquiescé, même tacitement, à la modification invoquée.

#### b. Application

1.

Madame V soutient que A a mis fin au contrat de travail en modifiant unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail, à savoir sa fonction de secrétaire général du département Certification, comprenant une activité de certification au sens formel mais également la direction du service Certification.

Madame V réclame dès lors une indemnité de rupture de la part de A et conteste devoir payer une indemnité de rupture à A

2.

A soutient tout d'abord qu'il n'y a pas eu de modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail puisque dans les faits, le poste de HOD Certification a toujours été exercé par Monsieur V et non par Madame V. Le nouvel organigramme n'est donc qu'un reflet de la réalité sur le terrain.

En tout état de cause, soutient A, si modification il y avait, celle-ci n'était pas certaine au vu des négociations qui étaient en cours. Il ne s'agissait pas d'une modification unilatérale, vu que Madame V a renoncé à son droit de se prévaloir de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat travail, puisque 8 mois se sont écoulés entre la



création formelle du poste de HoD certification, et l'invocation par Madame V. de l'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur.

Dès lors, elle n'est pas redevable d'une indemnité de rupture à Madame V. Elle soutient au contraire que, puisque Madame V. a fait valoir à tort l'existence d'un acte équivalent à rupture, celle-ci est redevable d'une indemnité de rupture à A

2.

Il n'est pas contesté par les parties que, lors de l'intégration de B. au sein d'A. Madame V. a gardé sa fonction de secrétaire général au sein de la division Certification.

Il n'est pas contesté que seul Madame V. était reprise dans l'organigramme comme secrétaire général de la division certification, sans autre responsable de cette division Certification.

La Cour constate que la fonction de secrétaire générale, telle qu'exercée avant la maladie de Madame V., comprenait aussi bien les pouvoirs de certification au sens formel que les pouvoirs de direction du service qui délivre la certification. Ceci ressort de l'ensemble des pièces du dossier et notamment de la note d'information adressée à l'ensemble du personnel par Monsieur V., general manager de A : « M. V. assurera la fonction de Secrétaire générale pour toute l'activité certification au sein de A et dirigera ainsi la division Certification ».

Le manuel de qualité, alors en vigueur, précise : « La Division Certification de A est chargée exclusivement de toutes les activités de certification. Elle est gérée par le Secrétaire Général ».

Il n'est pas contesté que Madame V. était en incapacité de travail depuis le mois d'août 2016 jusqu'au 18 avril 2017 et qu'à son retour, l'organigramme avait été modifié, indiquant Madame V. comme secrétaire général et Monsieur V. comme HOD de la division Certification, titre qui n'existait pas dans l'organigramme précédent, datant d'avant le départ en maladie de Madame V.

La fonction de HoD est décrit comme suit : « il revient au HoD toutes les décisions opérationnelles qui ne touchent pas aux décisions de certification (processus opérationnels, organisation, gestion du personnel, planning, etc.) ».

La suppléance était donnée à Monsieur D

La comparaison des 2 tableaux des compétences repris respectivement dans le Manuel Qualité, version 9, à la page 41 et dans le Manuel Qualité, version 11, à la page 39, indique le retrait de pouvoir de Madame V. au profit du HOD Certification.

Dans le nouvel organigramme, le secrétaire général se retrouve sous la hiérarchie du HOD Certification.



3.

Il est permis de déduire de ce qui précède qu'après le retour de Madame V. en avril 2017, celle-ci fut rétrogradée à un échelon inférieur dans le hiérarchie.

4.

Toutefois, la cour estime que la modification invoquée par Madame V n'était pas certaine.

En effet, à la demande de Madame V, le CARC est saisi fin août 2017 afin de se prononcer sur la conformité du nouveau Manuel qualité, version 11, avec les statuts de A. Le CARC rend un avis le 9 octobre 2017 et déclare le recours de Madame V fondée puisque le nouvel organigramme est non conforme aux statuts de A.

Le 28 novembre 2017, Madame V. notifie la décision du 9 octobre 2017 du CARC aux membres du conseil d'administration avec sommation de garantir l'intégrité de sa fonction.

Le 13 décembre 2017, le président du conseil d'administration répond à Madame V. que le changement d'organisation projeté relève de la responsabilité du général manager et non du conseil d'administration. Il l'invite dès lors à restaurer un dialogue avec Monsieur V.

Entre-temps, Monsieur V. indique à Monsieur S. par courrier du 11 décembre 2017, qu'il va adapter le Manuel Qualité, version 11, pour qu'ils soit en conformité avec les statuts de A.

C'est ainsi que Monsieur V. envoie le 21 décembre 2017 une invitation à Madame V. pour l'associer à l'exercice du nouveau Manuel Qualité, version 12, en précisant qu'il tient à respecter les engagements demandés par le CARC :

« Bonjour M

*Etant donné tes congés de début janvier, merci de me dire ce jour si tu t'impliques ou pas dans cet exercice. Je tiens à respecter les engagements demandés par le CARC. Une nouvelle version approuvée en interne doit lui être communiquée pour le 11 janvier.*

*Bat*

*A*

Malgré l'invitation du président du conseil d'administration au dialogue avec Monsieur V. et malgré l'invitation de Monsieur V. en ce sens à Madame V. lui assurant qu'il tient à respecter les engagements demandés par le CARC, Madame V. ne s'engage pas dans ce dialogue et annonce qu'elle va prendre un avis juridique.





Le 8 janvier 2018, Madame V , par lettre de ses conseils, adresse à A un courrier constatant la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur, alors que les négociations étaient bel et bien toujours en cours entre A et Madame V et que A par le biais de Monsieur V , avait indiqué avoir l'intention de respecter les engagements demandés par le CARC.

La modification n'étant pas certaine, il était prématuré d'invoquer la rupture du contrat de travail aux torts de A

5.

Madame V soutient que la modification était effective et certaine, puisque la version 12 du Manuel Qualité confirmerait le retrait de pouvoir du secrétaire général. La version 12 du Manuel Qualité est toutefois sans incidence sur la question concrète de retrait de pouvoir de Madame V , puisqu'il a été élaboré après son départ.

6.

Dès lors, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Madame V de condamner A à lui payer une indemnité de rupture .

La demande de A de condamner Madame V au paiement d'une indemnité de rupture de 1 € à A est fondée.

7.

L'appel principal est fondé.

## **2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

**A ne doit pas payer à Madame V d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

1.

### **Les principes**

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 ».*

### Application

1.

Puisque, comme exposé ci-dessus en ce qui concerne l'indemnité de rupture, Al n'a pas licencié Madame V la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est, en application de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, non fondée.

L'appel est fondé.

### **3. Quant à l'indemnité de protection suite à une discrimination**

**A doit payer une indemnité de protection à Madame V.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### **a. Les principes relatifs à la discrimination**

1.

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la modification de la fonction (article 5, § 2, 2°).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14), dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur (article 4°).



2.

En vertu de l'article 28 de la loi, lorsque une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur, en l'occurrence l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33).

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

3.

En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18, réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle. Elle a le choix entre une indemnisation sous forme d'un montant forfaitaire ou une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce préjudice.

#### b. Application dans le cas d'espèce

1.

Madame V s'estime victime d'une discrimination de la part de son employeur, A. Elle estime que, suite à son état de santé actuel ou futur, une partie de ses compétences lui ont été retirées à son retour de maladie.

2.

La cour estime que Madame V invoque à juste titre devant elle des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur.

Ces faits sont les suivants :

- La modification des fonctions de Madame V n'était pas projetée avant la dégradation de l'état de santé de Madame V
- La modification des fonctions est au préjudice de la personne malade, à savoir Madame V
- La modification des fonctions ne vise que la personne malade, Madame V
- La modification des fonctions a été prise en considération de l'état de santé de la personne malade, Madame V (email du 29 août 2017 de Monsieur A V

*« Vu ton absence de longue durée, l'incertitude sur ton retour, et le gros risque pour l'activité CERT s'il y avait un problème avec ta suppléance (qui a bien fonctionné mais*



*c'était le dernier « rempart »), c'est le conseil même qui, bien avant ton retour, m'a demandé de mettre en œuvre une structure plus robuste (...) ».*

Le fait que la modification de fonction de Madame V n'a finalement pas été prise en compte par la Cour pour valider la résiliation du contrat de travail suite à un acte équipollent à rupture, est sans incidence sur la question de la discrimination.

En effet, la fonction de Madame V a bel et bien été modifiée, en avril 2017, d'une façon non définitive et cette modification, même si elle était non définitive, tombe sous l'application de l'article article 5, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

3.

La cour estime également que A n'apporte pas la preuve qu'il n'y a pas eu de discrimination.

A ne démontre pas l'existence de justifications autorisées par le Titre II de la loi du 10 mai 2007 (articles 7, 10 et 11 de la loi du 10 mai 2007).

A ne démontre pas que le retrait d'une partie des compétences de Madame V à son retour de maladie était objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

A ne démontre pas que le département Certification ne fonctionnait pas correctement et qu'il était nécessaire de renforcer la structure.

A considérer l'objectif de renforcer la structure, il existait d'autres moyens pour l'atteindre, sans discriminer Madame V, par exemple, en désignant un suppléant à Madame V ou en lui donnant le renfort d'un « Deputy HoD » tandis qu'elle restait HoD.

4.

A est redevable de l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute pour discrimination en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

La cour retient une rémunération annuelle brute de 102.023,49 €.

Les éléments de discorde entre parties portent sur la valeur des avantages en nature, étant la voiture de société et la carte d'essence.

C'est la valeur de jouissance et l'avantage qui en découlent pour le travailleur qui doit entrer en ligne de compte. L'avantage correspond à l'économie qu'il représente pour le travailleur.

Les montants retenus par Madame V apparaissent raisonnables et la cour les évalue ex æquo et bono à ces montants.

L'indemnité se chiffre à la somme nette de 51.011,74 € (102.023,49 € / 2).



Il s'agit en effet d'une indemnité morale dont le fait générateur n'est en l'occurrence pas la rupture du contrat de travail mais le traitement discriminant d'avoir ôté une partie des compétences à Madame V , lors de son retour de maladie.

La demande est fondée.

L'appel incident est fondé.

#### **4. Quant aux dépens**

**Il y a lieu de compenser intégralement les dépens des 2 instances.**

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.  
En vertu de l'article 1017 alinéa un du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.
2.  
L'article 1017 alinéa 4 du code judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur une ou plusieurs chefs de demande, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie en réalité souverainement.

La cour décide que les dépens doivent être intégralement compensés entre les parties, et ce pour les deux instances.



**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables.

**Quant aux demandes d'indemnité de rupture de Madame M V d'une part et de L'association nationale pour la protection contre l'incendie et le vol (A ) d'autre part**

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame M V non fondée.

Déboute Madame M V de sa demande.

Déclare la demande de l'Association Nationale pour la Protection contre l'Incendie et le vol (A ) recevable et fondée.

Condamne Madame M V à payer à L'association nationale pour la protection contre l'incendie et le vol (A ) un montant de 1 € brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

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

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame M V non fondée.

Déboute Madame M V de sa demande.

**Quant à la demande d'indemnité de protection suite à une discrimination**

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame M V fondée.

Condamne L'association nationale pour la protection contre l'incendie et le vol (A ) à payer à Madame M V un montant net de 51.011,74 €, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires.



**Quant aux dépens**

Compense les dépens intégralement entre les parties, et ce pour les deux instances.

Ainsi arrêté par :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de \_\_\_\_\_ greffier assumé

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 novembre 2022, où étaient présents :

\_\_\_\_\_, conseiller,

\_\_\_\_\_, greffier assumé



Copie conforme

art. 721,7 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Bruxelles, le

