



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 octobre 2017.  
(1<sup>ère</sup> chambre)**

**R.G. : 16/ 1348/A**

**Rép: 17/**

**A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant**

**En cause de :**

**Monsieur      P**

Partie demanderesse comparissant par Maître Laure PAPART loco Maître Olivier MOUREAU, avocat à LIEGE

**Contre :**

**ETAT BELGE**, en la personne de Monsieur Le Ministre des Finances et diligences du Service d'encadrement P&O.  
Dont les bureaux sont établis à 1030 BRUXELLES, North Galaxy, Tour B, 18<sup>ème</sup> étage, Boulevard du Roi Albert II, n°33 bte 80.  
Partie défenderesse comparissant par Maître Cédric ROBINET loco Maître Denis BARTH, avocat à VERVIERS.

**En droit,**

**VU** le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 16/1348/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 13 octobre 2016, les conclusions et dossier des parties.

**ATTENDU** que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

**ENTENDU** les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 octobre 2017 ;

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

**VU** le Code Judiciaire.

**ATTENDU** que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

## 1. **ANTÉCÉDENTS.**

Monsieur P a été occupé en qualité d'employé à temps plein pour exercer les fonctions de rédacteur dans le ressort de la Direction de Liège de l'Administration des contributions directes, suivant contrat à durée indéterminée signé le 25 février 1991 pour débiter à la même date (p. 1 de son dossier).

Dans le cadre d'une réorganisation globale du Service Public Fédéral Finances, dite opération de basculement, les agents, statutaires dans un premier temps et contractuels dans un second, sont invités à se porter candidats à *"un ou plusieurs emplois attachés à leur grade ou à leur classe et ce, pour une ou plusieurs résidences administratives dans lesquelles les nouveaux services seront établis"* (A.R. du 19 juillet 2013, p. 1 du dossier du SPF).

En application de cet arrêté royal, un ordre de service du 25 novembre 2014 (p. 2 du même dossier) détaille de façon très précise la manière de procéder pour faire connaître ses préférences.

L'ordre de service insiste notamment sur le fait que ***"tous les services actuels seront supprimés au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles structures."***

Il distingue également les cas où un nouveau service est créé ou non dans la résidence administrative occupée.

Dans le premier cas, l'agent est prioritaire pour un emploi dans cette résidence pour autant qu'il remplisse les exigences de la fonction pour l'emploi concerné et que cette résidence constitue son premier choix et, dans le second cas, l'agent est prioritaire pour un emploi dans les trois résidences administratives les plus proches. Ces priorités sont mises en œuvre en fonction des emplois disponibles dans les résidences concernées.

Si l'affectation choisie ne peut être attribuée ou s'il n'est pas fait de choix, l'agent sera affecté d'office dans une résidence administrative déterminée, selon les nécessités de service.

Il est enfin précisé que les membres du personnel occupés dans les services centraux ne peuvent être affectés dans les services extérieurs qu'avec leur accord et inversement.

Pour les centres PME, aucune exigence de fonction n'est formulée.

Dans l'annexe à ce document figure une liste des emplois de niveau C disponibles, mais aucun à Verviers ni dans les résidences administratives proches pour les services GE, PME ou P, en ce qui concerne les activités de soutien administratif, accessibles à Monsieur P

Monsieur P fait le choix explicite des services opérationnels de Bruxelles (GE, PME ou P, ce qui lui est confirmé par courrier du 12 décembre 2014 (p. 4 du même dossier), choix qu'il confirme dans le cadre du "basculement 3" mais limité à "Bruxelles- services opérationnels PME gestion" (mail du 31 mars 2015- p. 7 et 10 du même dossier).

Conformément à ce choix, le SPF lui adresse le 20 juin 2016 un avenant à son contrat constatant son affectation à "Bruxelles - services extérieurs à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 (p. 2 de son dossier et 12 du dossier du SPF).

A la réception de l'avenant, Monsieur P interroge le SPF sur les conséquences de son refus de signer cet avenant et les éventuelles modalités du licenciement et du préavis, par courriel du 24 juin 2016.

Monsieur D lui répond par courriel du 27 juin 2016 :

*...Dans la mesure où votre refus de signer l'avenant s'apparente à un refus de prestation sur le nouveau lieu de travail qui vous a été désigné, l'Administration se verrait en droit de rompre votre contrat de travail.*

*Si l'option du licenciement devait être retenue, la rupture du contrat aurait un effet immédiat.*

*En fonction des éléments dont je dispose en ce qui concerne votre situation administrative, le licenciement serait normalement accompagnée de la liquidation d'une indemnité compensatoire de préavis de 15 mois et 12 semaines.."*

Le 28 juin 2016, Monsieur P interroge Monsieur D sur l'indemnité de préavis et le motif qui figurerait en motif de licenciement et Monsieur D lui répond le même jour :

*"La source légale sur laquelle repose la simulation de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Le motif repris dans la lettre et sur le C4 sera votre refus d'accepter le nouveau poste de travail dont le lieu a été unilatéralement modifié." (p. 3 du dossier P - c'est le Tribunal qui souligne).*

Monsieur P fait part de sa décision de ne pas se présenter à Bruxelles et de ne pas signer l'avenant, tout en indiquant qu'il se tient à disposition au bureau de Verviers, par courriel du 1<sup>er</sup> juillet 2016 (p. 4 de son dossier).

Le 1<sup>er</sup> juillet 2016, par courriel et par courrier, Monsieur D lui demande de lui "*exposer les raisons ainsi que (ses) justifications quant à cette absence et de (lui) faire parvenir par courrier une lettre de démission, au plus tard le 13 juillet 2016.*

*A défaut de réaction dans votre chef dans le délai précité, je me verrai fondé à constater la rupture du contrat dans votre chef..." (p. 5 du même dossier).*

Monsieur P répond par courrier du 7 juillet 2016 qu'il continuera l'exécution de son contrat de travail à Verviers, comme le prévoit ledit contrat, qui fait du lieu de travail un élément essentiel de celui-ci, qui ne peut être unilatéralement modifié, et qu'il ne signera donc pas l'avenant proposé.

Par courrier du 13 juillet 2016, signée de Monsieur V, Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation, il est mis fin au contrat de Monsieur P, dans les termes suivants (p. 7 du même dossier) :

*Par lettre recommandée du 1<sup>er</sup> juillet 2016 faisant suite à votre courriel du même jour, vous avez été invité à exposer vos raisons et justifications quant à votre absence et votre refus de vous présenter au bureau de Bruxelles.*

*Vous y étiez averti qu'à défaut, l'Administration se verrait fondée à constater la rupture unilatérale du contrat de travail dans votre chef.*

*Votre courrier du 7 juillet 2016 a invoqué une argumentation dont la réponse figurait déjà dans la lettre qui vous était adressée le 1<sup>er</sup> juillet 2016.*

*Votre courrier ne répondait donc pas aux exigences de justification qui vous avaient été adressées.*

*Par courriel du 11 juillet 2016 adressé à monsieur Xavier R, vous avez confirmé votre refus de rejoindre le bureau de Bruxelles pour lequel vous aviez pourtant postulé.*

*Par votre refus de vous présenter sur un lieu de travail pour lequel vous aviez pourtant vous-même postulé, j'en conclus que vous mettez volontairement et unilatéralement fin à votre contrat de travail.*

*Je considère cette rupture de contrat comme effective à dater de la présente..."*

En réponse au courrier argumenté adressé par les conseils de Monsieur P à l'administration le 19 juillet 2016 (p. 8 du même dossier), Monsieur D répondra par courrier du 28 juillet 2016 (p. 9 du même dossier) :

*"A deux reprises, Mr P a fait choix d'une résidence administrative située à Bruxelles.*

*Il a obtenu le résultat de son choix.*

*Toute autre considération ayant trait au basculement est donc irrelevante.*

*Les courriers qui lui ont été adressés le 1<sup>er</sup> et le 13 juillet sont par ailleurs explicites et dénués d'ambiguïté.*

*La rupture du contrat de travail est donc le fait de M. P. "*

Le C4 délivré par Monsieur D mentionne que le travailleur a volontairement abandonné le travail le 13 juillet 2016 (p. 10 du même dossier).

## **2. DEMANDE**

Monsieur P réclame

- à titre d'indemnité de rupture, une somme brute de 97.158,38 €, dont le montant n'est pas contesté
- à titre de rémunération du jour férié, un montant brut de 136,59 €
- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, un montant net de 6.000 €.

Les primes de fin d'année et de développement (2016) ainsi que les pécules de vacances de sortie ont été payés de sorte qu'ils ne sont plus réclamés.

## **3. DISCUSSION**

Attendu que le SPF considère qu'en refusant de se présenter sur le lieu de travail qui lui avait été attribué, en fonction de son choix de priorité, dans le cadre de la procédure de basculement suite à la réorganisation des services du SPF Finances, Monsieur F a abandonné son emploi et a donc constaté dans son chef un acte équipollent à rupture du contrat.

Attendu qu'il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass. 26 février 1990, Chron. D.S. 1990, p. 273), cette volonté devant être appréciée en vertu des circonstances de fait propres à l'espèce (C.T. Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 1979, J.T.T., 1980, p. 143).

Qu'en effet, l'inexécution fautive d'un contrat de travail ne peut être considéré comme un acte équipollent à rupture que si la partie qui s'en rend coupable a l'intention persistante de ne plus exécuter entièrement ou partiellement le contrat et donc de le rompre (voir notamment C.T. Liège, 6 novembre 2015, J.T.T 2016, p. 45).

Que la partie à un contrat de travail qui estime être libérée de son obligation d'exécuter ledit contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de l'article 1315 du code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie (Cass. 22 octobre 2012, J.T.T 2013, p. 85).

Attendu que Monsieur P avait, dans le cadre de cette procédure dite de basculement, marqué une priorité pour un poste à "Bruxelles- services opérationnels PME gestion", à la suite d'une information détaillée et dans la perspective d'une réorganisation globale de grande ampleur et qui paraissait inéluctable de ce qui avait été l'Administration des finances où il avait été engagé.

Qu'une telle réforme suscite généralement commentaires et discussions entre collègues et, que compte tenu de la possibilité de regroupement de services et de relocalisations de ceux-ci, il devait forcément s'attendre à être mis un jour en face des conséquences de ce choix. Qu'en l'absence d'un tel choix, il aurait du reste pu être affecté au même poste, en fonction des nécessités du service, ainsi que le prévoit l'ordre de service du 25 novembre 2014, aucune garantie quant au respect des priorités émises n'étant par ailleurs apportée par le SPF.

Attendu toutefois que l'on ne peut considérer qu'il s'agit d'une postulation à un poste déterminé ni même d'un véritable choix dans la mesure où, compte tenu de son statut de contractuel et de son grade (niveau C), Monsieur P ne disposait en fait, après les différentes phases de la procédure, d'aucune autre option qu'un bureau à Bruxelles, alors qu'il avait durant 25 ans travaillé à Verviers, à courte distance de son domicile.

Que dans le cas d'un tel "choix" par défaut, on ne peut dès lors parler "d'accord" quant au changement d'affectation, qu'il lui était en outre demandé de "concrétiser" par un avenant à son contrat.

Qu'en refusant de signer cet avenant, Monsieur P a dès lors clairement marqué son désaccord sur la modification imposée, à tel point que Monsieur D dans son courriel du 27 juin 2016 lui indique que le refus de signature "s'apparente à un refus de prestation sur le nouveau lieu de travail qui vous a été désigné" et, dans son courriel du 28 juin 2016 que le motif du licenciement serait "refus d'accepter le nouveau poste de travail dont le lieu a été unilatéralement modifié."

Que le SPF est donc malvenu de prétendre actuellement que Monsieur F aurait par son "choix" marqué explicitement son accord sur un changement de lieu de travail que l'avenant n'aurait eu pour seul but que de formaliser.

Que la seule fois où il lui a été demandé de marquer officiellement son accord sur ce changement, soit au moment de signer l'avenant, Monsieur P a clairement refusé.

Attendu qu'il ne peut être sérieusement soutenu que Monsieur F aurait, par son refus de prendre ses fonctions à Bruxelles, manifesté une quelconque volonté de rompre le contrat puisqu'au contraire, il s'est dit disposé à exécuter ledit contrat à Verviers, comme prévu dans l'écrit qu'il avait signé le 25 février 1991.

Qu'il n'établit cependant pas s'être rendu effectivement à son bureau de Verviers, ni, comme il le soutient, que ce bureau est encore opérationnel, au contraire de ce que dit la partie défenderesse, qui ne le prouve pas non plus.

Qu'il est surprenant de constater que, dans les cas similaires de Mesdames D et C (p. 12 et 13 du dossier P ), cette volonté de rupture du contrat de travail n'a pas été retenue, pour l'une par erreur selon le SPF et pour l'autre parce qu'il n'y avait pas d'emploi disponible alors qu'elle n'avait pas fait de choix au départ, et ce en contradiction complète avec les dispositions de l'A.R. et de l'ordre de service, puisque, faute de choix, elle pouvait être affectée d'office.

Que dans ces deux cas, une indemnité de rupture a été payée, au contraire de ce qui s'est passé pour Monsieur P et contrairement à ce qui lui avait été annoncé dans les courriels de Monsieur D.

Attendu qu'il y a lieu en conséquence de considérer dans le cas d'espèce que l'employeur a modifié unilatéralement, de façon effective et importante, un élément du contrat de travail, dont il ne conteste pas le caractère essentiel, qu'est le lieu de travail.

Qu'ont été considérés comme actes équipollents à rupture par modification d'un élément essentiel du contrat de travail, "l'éloignement unilatéral du lieu de travail de 100kms" (C.T. Bruxelles, 9 décembre 1980, bull. F.E.B. 1982, p. 860) ou la "modification du lieu de travail qui a pour conséquence que le travailleur a dorénavant besoin de 2 heures pour se rendre à son travail et rentrer chez lui..." (C.T. Liège 17 décembre 2003, C.D.S 2004, p. 458).

Que, "par opposition à l'exécution fautive, une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail ne nécessite pas la volonté de rompre de la partie qui introduit la modification" (voir notamment Cass. 10 février 1992, Pas. 1992, I, p. 508)

Que "la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail peut être considérée comme un licenciement" (Cass. 7 mai 2007, J.T.T. 2007, p. 336).

Qu'il n'y a donc pas lieu de retenir l'acte équipollent à rupture dans le chef de Monsieur P par refus d'exécution d'une obligation du contrat (faute d'accord sur la modification du lieu de travail) mais bien acte équipollent à rupture dans le chef du SPF par modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Qu'en conséquence, le SPF est redevable à Monsieur P d'une indemnité de rupture d'un montant brut de 97.158,38 €, montant qui n'est pas contesté.

Attendu que par application de l'article 14 de l'A.R. du 18 avril 1974, le travailleur a droit à la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat ou des prestations de travail, sauf lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave. L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur.

Que la partie défenderesse ne conteste cependant pas cette réclamation.

Attendu que Monsieur P réclame enfin une indemnité de 6.000 € nets pour licenciement abusif.

Attendu que « l'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal ... » (C.T. Mons, 25.9.1997, J.T.T. 1998, p. 315).

Qu'en ce qui concerne le dommage, la Cour de cassation précise que pour « allouer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, le juge doit constater que le préjudice subi est distinct, en tous ses éléments, du dommage que l'indemnité de congé est censée réparer » (Cass.19.2.1975, Pas. 1975, I, p. 622) ;

Que dans son arrêt du 7 mai 2001, la Cour de cassation est encore plus explicite dans la mesure où elle précise que « l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage tant matériel que moral résultant de la cessation du contrat de travail alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit » (Cass. 7.5.2001, J.T.T. 2001, p. 410, in Charles Eric CLESSE, Le licenciement abusif, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2005, p.193).

Attendu que certes l'information dispensée par la direction Personnel et Organisation du SPF apparaît comme quelque peu erratique tant dans le traitement des agents en général et de Monsieur F en particulier puisque des cas similaires sont traités différemment et que, dans un premier temps, il avait été dit à Monsieur P qu'en cas de refus de signer l'avenant et de prendre le poste qui lui avait été assigné à Bruxelles, il serait licencié (comme ses deux collègues), moyennant paiement d'une indemnité de rupture, pour qu'il soit ensuite question de démission et enfin d'un abandon de poste.

Que le licenciement est intervenu de façon irrégulière et un peu brutale compte tenu de l'ancienneté de Monsieur P

Que cependant, Monsieur P reste en défaut d'établir un dommage, moral ou matériel, distinct en tous ses éléments du dommage réparé par l'indemnité de rupture.

Que sa demande de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif ne peut dès lors être déclarée fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** la demande recevable et très largement fondée.

**Condamne** la partie défenderesse à payer à Monsieur P pour les causes sus-énoncées, les sommes brutes de 97.158,38 € et de 136,59 € augmentées des intérêts au taux légal depuis le 13 juillet 2016 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

**DEBOUTE** Monsieur P du surplus de sa réclamation.

**Condamne** la partie défenderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 6.000 €.

**AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre),** composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,  
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,  
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,  
qui ont participé au délibéré,

F. REMACLE

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 25 OCTOBRE DEUX MILLE DIX-SEPT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN