Rep.N°.
2009/1236

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 MAI 2009.

4ème chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

V Sigrid, domiciliée à ,

Appelante au principal, intimée sur incident, représentée par Maître S. Wintgens loco Maître Van Roeyen, avocat ;

Contre:

La S.A. ISPC GENT, dont le siège social est établi à 9000 Gent, Ottergemsesteenweg Zuid, 720 et ayant un siège d'exploitation à 1420 Braine l'Alleud, chaussée de Nivelles, 83 ;

Intimée au principal, appelante sur incident, représentée par Maître Houbion loco Maître Tondreau ;

☆

☆ ☆

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :
- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Madame V a saisi le tribunal du travail de Nivelles d'une demande de condamnation de la S.A. ISPC GENT (ci-après la société) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année et d'un pécule de vacances sur la prime de fin d'année.

La société a introduit une demande reconventionnelle visant à la condamnation de Madame V au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

2. Par jugement du 8 mars 2007, la 1ère chambre du tribunal du travail de Nivelles a dit que les demandes de Madame V et la demande reconventionnelle de la société n'étaient pas fondées et a condamné Madame V aux dépens.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Madame V a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe le 3 avril 2007.

Des conclusions ont été déposées pour la société, le 14 septembre 2007. Des conclusions ont été déposées pour Madame V le 8 janvier 2008.

Les délais de procédure ont été fixés par une ordonnance du 29 mai 2008.

Des conclusions de synthèse ont été déposées pour la société, le 10 septembre 2008. Des conclusions ont été déposées pour Madame V le 26 novembre 2008.

5. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 22 avril 2009. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Demandes dont la Cour est saisie

6. Madame V demande à la Cour de réformer le jugement et en conséquence de condamner la société au paiement :

- de 23.506,18 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- de 713,13 Euros bruts à titre de prime de fin d'année,
- de 109,39 Euros bruts à titre de pécules de vacances sur cette somme,
- des intérêts légaux sur les montants bruts.

Madame V demande aussi la condamnation de la société à la délivrance des documents sociaux, sous peine d'une astreinte de 100 Euros par jour de retard et par document manquant ainsi que la condamnation aux dépens en ce compris une indemnité de procédure d'appel de 2.000 Euros.

Madame V demande enfin à la Cour de déclarer la demande reconventionnelle de la société non fondée.

7. La société demande la confirmation du jugement en ce qu'il rejette les demandes de Madame V

Elle introduit un appel incident visant à ce que Madame V soit condamnée à payer 15.111,11 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice subi suite à la faute grave de Madame V à majorer des intérêts au taux légal à compter du 13 mars 2006.

Elle demande la condamnation de Madame V aux dépens en ce compris une indemnité de procédure d'appel de 2.000 Euros.

A titre subsidiaire, elle demande que l'indemnité compensatoire de préavis soit limitée à 6 mois, que les intérêts soient calculés sur les montants nets et que l'astreinte prévue pour la remise des documents sociaux ne commence à courir qu'à partir de la signification de l'arrêt.

IV. Faits et antécédents

8. Madame V est entrée au service de la société le 7 juillet 2000, en qualité d'assistante de direction. Selon l'article 10 du contrat de travail, le lieu de travail était situé à Laeken, rue Steyls, 119.

9. Le 16 septembre 2005, la société a communiqué au personnel sa décision de déménager au début de l'année 2006 dans des nouveaux locaux à Braine-l'Alleud[1].

La question des déplacements a été évoquée dans une note générale et dans une note personnalisée reprenant la distance supplémentaire que Madame V devrait accomplir.

10. Une proposition d'avenant au contrat de travail a été soumise à Madame V le 22 février 2006.

[1] Les pièces rédigées en néerlandais ont fait l'objet de traductions libres non contestées dans les conclusions des parties.

11. L'organisations syndicale a, par lettre du 28 février 2006, indiqué que Madame V n'acceptait pas la modification du lieu de travail et a menacé de constater une rupture en raison du non-respect d'un élément essentiel de son contrat de travail.

La société a répondu à cette lettre par un courrier de son avocat du 6 mars 2006.

Il a été précisé dans ce courrier que la société attendait de Madame V qu'elle se présente le 10 mars 2006 à Braine-l'Alleud pour exécuter son contrat de travail, le courrier valant, pour autant que de besoin, mise en demeure.

L'organisation syndicale a répondu au courrier du 6 mars 2006, par une lettre indiquant que Madame V n'acceptait pas la modification unilatérale du lieu de travail et que jusqu'à ce qu'une solution acceptable soit proposée, elle quitterait son domicile à l'heure habituelle et quitterait le lieu de travail de manière à ce qu'elle soit de retour chez elle à l'heure à laquelle elle rentrait habituellement lorsqu'elle travaillait à Laeken.

Il a été répondu que la société avait pris toutes les dispositions nécessaires pour adapter les horaires et réduire les inconvénients liés au changement de lieu de travail et que la solution proposée par Madame V n'était pas acceptable.

12. Par lettre adressée le 10 mars 2006 à l'organisation syndicale, l'avocat de la société a indiqué que Madame V était arrivée, ce jour-là, à 11h30 et était partie à 15h40. Il a aussi été précisé que la société attendait que le lundi suivant, Madame V se conforme au nouvel horaire et soit présente à 8h 45.

13. Le 13 mars 2006, la société a écrit à Madame V

> « *Alors que vous étiez attendue sur les lieux du travail ce lundi 13 mars à 8.45 heures, vous n'êtes arrivée qu'à 9.15 heures, malgré les termes clairs des courriers de notre avocat des 5, 9 et 10 mars.*
> *Nous sommes au regret de devoir constater que vous avez mis fin de manière unilatérale au contrat de travail qui nous liait.*
> *Conformément à l'article 82,§3 de la loi du 3 juillet 1978, vous nous êtes redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois, soit 5.565,67 Euros, ...* ».

14. En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite par une citation signifiée le 10 avril 2006.

15. Le Tribunal a décidé que Madame V. n'avait pas elle-même mis fin au contrat de travail, son intention de rompre n'étant pas démontrée. Il a donc rejeté la demande d'indemnité compensatoire de préavis introduite par la société. Après avoir requalifié le mode de rupture, le Tribunal

a par contre décidé que la société avait valablement constaté la rupture du contrat pour motif grave.

V. Discussion

§ 1. En ce qui concerne l'acte équipollent à rupture dans le chef de Madame V

16. La société maintient que Madame V a modifié unilatéralement la durée hebdomadaire de travail et ce faisant, a commis un acte équipollent à rupture.

Elle ajoute que si la modification d'un élément essentiel du contrat ne peut être retenue, il faudrait admettre que la « *volonté de l'appelante de ne pas exécuter le contrat, alors qu'elle avait été mise en demeure à plusieurs reprises, résulte clairement des courriers adressés à la société par son syndicat et de son comportement* ».

De son côté, Madame V conteste avoir posé un acte équipollent à rupture.

17. A propos de l'acte équipollent à rupture, il est admis que :

- la partie qui, d'une manière unilatérale, modifie, fût-ce temporairement, un des éléments essentiels du contrat de travail, met fin immédiatement à celui-ci de façon illicite (Cass. 13 octobre 2003, S.030010. F ; Cass., 10 février 1992, Pas., n° 299; Cass. 30 novembre 1998, Pas. , n° 496; Cass., 27 avril 1977, Pas., 1977, I, p. 874; Cass. 23 juin 1997, Pas., n° 294; Cass. 18 décembre 2000, Pas., n° 703; Cass. 4 février 2002, Pas. , n° 83) ;

- par contre, le manquement d'une partie à ses obligations n'entraîne pas la fin du contrat de travail à moins que cette partie manifeste, à cette occasion, son intention de rompre le contrat (voir notamment, Cass. 5 janvier 1977, Pas. 1977, I, p. 486 ; Cass. 13 janvier 1986, Pas. 1986, I, p. 591 ; Cass. 18 décembre 2000, Pas., n° 703) ;

- c'est à la partie qui invoque l'existence d'un congé qu'il revient d'en apporter la preuve (voir Blondiau et cons., « La rupture du contrat de travail », Chronique de Jurisprudence, 1996-2001, Larcier, 2003, p. 149).

18. En l'espèce, de ce que Madame V est arrivée en retard, le 10 et le 13 mars 2006, il ne découle pas qu'elle a modifié unilatéralement son régime de travail et/ou son horaire de travail. Tout au plus, faut-il considérer qu'elle n'a pas correctement exécuté son contrat.

L'hypothèse dans laquelle un travailleur est en mesure de modifier unilatéralement ses conditions de travail est du reste fort rare. En effet, si

compte tenu du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail, l'employeur dispose d'un pouvoir d'autorité permettant, le cas échéant, qu'il impose certaines modifications au contrat de travail, le travailleur ne dispose pas d'une telle faculté.

Par ailleurs, il ne découle pas à suffisance des mises en demeure qui ont pu être adressées à Madame V que les éventuelles arrivées tardives traduiraient nécessairement sa volonté de rupture du contrat de travail.

C'est donc de manière tout à fait justifiée que le premier juge a, à cet égard, décidé que : « *dans le cas présent, la discussion qui a eu lieu entre Madame V. et son employeur concernant l'horaire et le lieu de travail ainsi que le fait de se présenter à 9 h 15 au lieu de 8 h 45 ne permettent pas de conclure que Madame V voulait cesser les relations de travail. Aucune volonté n'a été exprimée par elle et ne peut être déduite implicitement de son comportement. Elle est d'ailleurs venue travailler le 13 mars 2006* ».

19. Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il décide que Madame V n'a pas elle-même mis fin au contrat de travail.

§ 2. Licenciement pour motif grave

20. En supposant que le premier juge avait, comme il l'a fait, le pouvoir de re-qualifier le mode de rupture, la Cour ne partage pas l'analyse selon laquelle les faits reprochés et les circonstances qui les entourent, constituent un motif grave.

21. En l'espèce, on peut certes constater, comme l'a fait le premier juge, que la direction de la société avait averti les travailleurs plusieurs mois avant le déménagement, avait remis une note individuelle traitant de l'incidence du changement de lieu de travail et avait adapté (très légèrement) les horaires de travail.

Il n'en demeure pas moins que le contrat de travail de Madame V prévoyait le siège de Laeken, comme lieu de travail.

Cette stipulation contractuelle ne pouvait être modifiée que de l'accord des parties (voir en ce sens, Cass. 13 octobre 1997, J.T.T., 1997, p. 480[2]).

---

[2] « Il se déduit de l'article 1134 du Code civil et de l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que 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 ».

Madame V était donc en droit d'attendre de la société qu'elle lui soumette des propositions d'aménagement de ses conditions individuelles de travail comprenant de réelles compensations des désagréments causés par le déménagement.

Or, le projet d'avenant établi par la société le 22 février 2006 (pièce 4 du dossier de la société), ne comportait aucune compensation.

Au contraire, il impliquait une réduction des garanties données quant au lieu de travail puisqu'il était demandé à Madame V de confirmer qu'elle était de tout temps disposée à accepter de modifier son lieu de travail....

22. Ainsi, en supposant qu'il faille considérer que Madame V a commis une faute en n'exécutant pas une journée complète de travail le 10 et le 13 mars 2006, cette faute est dénuée de toute gravité et s'inscrit dans la résistance légitime que Madame V pouvait opposer au refus de l'employeur de tenir compte de l'article 10 de son contrat de travail et de compenser adéquatement les désagréments causés par le déménagement.

§ 3. Conséquences

En ce qui concerne l'appel principal de Madame V

23. Que l'on considère que la société a, à tort, constaté un acte équipollent à rupture dans le chef de Madame V ou que l'on considère que la société a rompu à tort le contrat de travail pour motif grave, Madame V a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Dans les deux cas, le contrat a été rompu irrégulièrement, sans préavis, par la société.

24. Les éléments à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis sont les suivants :

- ancienneté : 5 ans et 8 mois
- âge : 34 ans et demi
- rémunération annuelle de 40.296,30 Euros (montant non contesté)
- fonction : assistante de direction

Ces éléments justifient la prise en considération d'un préavis de 7 mois.

L'indemnité réclamée est donc due.

25. Madame V demande la condamnation de la société au paiement d'un prorata de prime de fin d'année pour 2006.

Elle invoque à cet égard, sans être contestée, que la société relève de la Commission paritaire n° 218.

La société n'émet pas de contestation quant au fait que selon les conventions collectives conclues au sein de cette commission paritaire, un 13ème mois calculé au prorata des prestations de l'année en cours, est dû en cas de rupture par l'employeur sans motif grave.

Le montant réclamé n'est en tant que tel pas contesté. Le pécule de vacances n'est pas non plus contesté.

26. Les intérêts sont dus sur le montant brut des condamnations.

La condamnation prévue par le présent arrêt concerne des rémunérations (au sens de la loi du 12 avril 1965), dont le droit au paiement est né après le 1er juillet 2005.

L'article 10 de la loi du 12 avril 1965 tel que modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002, prévoit que les intérêts sont dus sur le montant brut des rémunérations auxquelles le travailleur a droit.

L'article 10 ainsi modifié s'applique aux sommes dont le droit au paiement est né à partir du 1er juillet 2005.

C'est vainement que la société expose que l'arrêté royal du 3 juillet 2005 ayant fixé la date d'entrée en vigueur de la modification apportée à l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, est illégal en raison de l'absence de consultation du Conseil d'Etat.

En effet, l'article 69 de la loi portant des dispositions diverses (I) du 8 juin 2008 a confirmé l'entrée en vigueur de la modification législative à la date du 1er juillet 2005.

27. Il y a lieu de faire droit à la demande de documents sociaux. A juste titre la société demande que l'astreinte ne puisse être due qu'à partir de la signification de l'arrêt.

En ce qui concerne l'appel incident de la société

28. Cet appel est entièrement non fondé :

- puisque Madame V n'a pas elle-même mis fin au contrat de travail(cfr ci-dessus, point 19), la société ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis ;

- vu l'absence de licenciement pour motif grave régulier (cfr ci-dessus points 20-22), la société n'a pas droit aux dommages et intérêts qu'elle réclame en raison de « la faute grave de Madame V ».

Par ces motifs,
La Cour du Travail,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel principal et le déclare fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Condamne la S.A. ISPC GENT au paiement :

- de 23.506,18 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- de 713,13 Euros bruts à titre de prime de fin d'année,
- de 109,39 Euros bruts à titre de pécules de vacances sur cette somme,
- des intérêts légaux sur les montants bruts ;

Condamne la S.A. ISPC GENT à délivrer à Madame V :

- un C.4.,
- une fiche de salaire,
- un compte individuel,
- une fiche 281.10,

Dit que ces documents sociaux, établis conformément au présent arrêt, seront communiqués sous peine d'une astreinte de 100 Euros par jour et par document manquant à compter de la signification du présent arrêt ;

Reçoit l'appel incident de la S.A. ISPC GENTet le déclare non fondé ;

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté la société de sa demande reconventionnelle ;

Condamne la S.A. ISPC GENT aux dépens des deux instances liquidés et fixés à :

- 171,12 Euros de fais de citation,
- 218,64 Euros d'indemnité de procédure de première instance,
- 2.000 Euros d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN, Conseiller

D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD Greffier

Monsieur D. PISSOORT, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller

Monsieur B. NOEL, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD

Ch. EVERARD J.F. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-sept mai deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier

Ch. EVERARD J.F. NEVEN