

Numéro du répertoire 2023 / 235
R.G. Trib. Trav. 20/174/A
Date du prononcé 20 décembre 2023
Numéro du rôle 2023/AU/3
En cause de : HI CI C/ LES POUSSINS ASBL

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

COVER 01-00003633351-0001-0016-01-01-1



***DROIT SOCIAL - Contrat de travail – résolution judiciaire –
modification du lieu de travail – élément essentiel au contrat –
Art 1184 de l'ancien Code civil – loi du 3/ 07/1978, art 32**

EN CAUSE :

Madame C. **H.** RRN domiciliée à

Partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame H,
comparaissant en personne, assistée par Maître Marie D , avocat à 6700 ARLON,

CONTRE :

LES POUSSINS ASBL, BCE 0435.424.288, dont le siège social est établi à 6791 ATHUS,

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant par Maître Bérengère
G , avocat à 6700 ARLON,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 14 octobre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3^e chambre (R.G. 20/174/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 19 janvier 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 20 janvier 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 février 2023 ;

┌ PAGE 01-00003633351-0002-0016-01-01-4 ─┐



- l'ordonnance rendue le 22 février 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 18 octobre 2023 ;
- les conclusions principales de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 3 avril 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 26 mai 2023 ;
- les conclusions additionnelles de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 15 juin 2023 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 14 juillet 2023 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 11 août 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 18 octobre 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 18 octobre 2023.

Les parties ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Arlon, le 19 novembre 2020, l'ASBL sollicitait du tribunal la résolution judiciaire du contrat de travail conclu avec Madame H depuis le 6 juin 1993 avec effet rétroactif au 21 septembre 2020, date à laquelle elle a cessé d'exécuter ses obligations contractuelles.

L'ASBL sollicitait le remboursement de la rémunération indument perçue par Madame H.

Elle sollicitait la condamnation de Madame H au paiement de dommages et intérêts pour un montant provisionnel de 71,10 € à titre de frais de courriers recommandés, augmentés à 322,26 € en termes de conclusions et des dépens.

De son côté, Madame H a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de son employeur à :

PAGE 01-00003633351-0003-0016-01-01-4



- respecter les jours, heures et lieu de travail contractuellement fixés sous peine d'une astreinte de 200 € par jour non respecté ;
- lui verser un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 10 décembre 2021, le tribunal a désigné L. H. en qualité de médiatrice et a reporté la cause à l'audience du 9 septembre 2022. La médiation n'a cependant pas abouti.

Par jugement du 14 octobre 2022, le tribunal a dit :

- la demande principale recevable et partiellement fondée ;
- la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

Il a prononcé la résolution du contrat de travail liant les parties, à la date du prononcé du jugement, soit le 14 octobre 2022 et a condamné Madame H à payer à l'employeur la somme de 322,26 € équivalents au remboursement de frais. Il a réservé les dépens.

Le tribunal a considéré que Madame H avait commis une faute en refusant de travailler au nouveau lieu et en maintenant son refus sans justification durant la procédure, rendant la poursuite de la relation de travail impossible. Ces faits justifient la résolution du contrat. Le tribunal a estimé par conséquent que la rémunération était due.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 19 janvier 2023, Madame H interjette appel au motif que le tribunal a fait droit à la demande de l'employeur considérant qu'elle avait refusé d'exécuter son contrat de travail selon les directives de l'employeur et qu'elle aurait commis une faute rendant la poursuite de la relation de travail impossible.

Elle sollicite la réformation du jugement et la révocation aux torts de l'employeur à la date du dernier jour de travail, soit le 21 septembre 2020. Elle demande la condamnation de l'ASBL à lui verser des dommages et intérêts correspondant à une indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle aurait pu prétendre et à des dommages et intérêts pour dommage moral, chiffré à un euro à titre provisionnel et les dépens des deux instances.

L'ASBL demande de dire l'appel principal recevable mais non fondé et confirmer la résolution judiciaire du contrat de travail.

Elle introduit un appel incident sur :

PAGE 01-00003633351-0004-0016-01-01-4



- La date de prise de cours de la résolution judiciaire du contrat qu'elle souhaite voir fixée, de manière rétroactive, au 21 septembre 2020.
- Le remboursement de la rémunération perçue indûment.
- Elle étend sa demande à une demande de dommage et intérêts de 40.639,14 € dans l'hypothèse où la cour ne prononcerait pas la résolution judiciaire avec effet rétroactif.

Subsidiairement, elle sollicite la confirmation du jugement.

Elle demande la condamnation de Madame H aux dépens.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

L'ASBL est une crèche travaillant actuellement sur trois sites, dont deux sont situés à environ un kilomètre l'un de l'autre, à Athus, soit plus précisément à la rue H (crèche les P.) et la rue de l'école (crèche les C.).

Madame H a été engagée par l'ASBL le 04 novembre 1991 dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à temps plein pour s'occuper des enfants de 2 mois à 3 ans et plus. Son lieu de travail était à Athus, dans la seule crèche gérée par l'ASBL au moment de son engagement. Son contrat a été prolongé et est devenu à durée indéterminée à dater du 13 septembre 1993. Son contrat prévoit expressément que le lieu de travail est sis à Athus rue H

Les parties ont ensuite convenu d'une réduction du temps de travail à 15 heures / semaine à dater du 6 avril 2011 selon un horaire fixe, réparti respectivement de 8h à 13h et de 14h30 à 17h30 le jeudi et de 10h à 13h et de 14h30 à 18h30 le vendredi, moyennant une annexe au contrat de travail.

En 2018, l'ASBL a développé ses activités et est passée du statut de Maison d'accueil (2 x 24 places) au statut de Crèche de 66 places, après avoir reçu l'autorisation de l'ONE et après avoir effectué les transformations nécessaires. L'ASBL indique que le passage en crèche a été décidé afin de sauver les emplois de l'ASBL. La situation financière des Maisons d'accueil était mauvaise et le passage en crèche permettait d'obtenir de meilleurs subsides et donc de sauver la crèche. Ce changement a eu des répercussions sur l'organisation du travail.

Au 1^{er} janvier 2019, il est convenu de modifier l'horaire de travail de Madame H : le jeudi de 8h 30 à 13h et de 14 h à 16h30 et le vendredi de 9h30 à 14h et de 15h à 18h30. Le 21 août



2019, il est à nouveau convenu d'une modification d'horaire, réparti comme suit : le jeudi de 8h30 à 13h et de 14 h à 17h et le vendredi de 10h à 14h et de 15h à 18h30.

Les parties sont en désaccord quant à savoir qui est à l'initiative de ces changements. Il ressort toutefois du dossier que le 19 décembre 2019, l'organisation syndicale de Madame H met en garde l'employeur par un courrier rédigé comme suit :

« (...) Notre affiliée nous informe qu'à plusieurs reprises ces derniers mois vous lui avez imposé un changement d'horaire via la signature « forcée » d'un avenant à son contrat de travail.

A nouveau, vous faites pression pour qu'elle accepte un changement de ses prestations des jeudis et vendredis. Celle-ci vous a fait part de son refus mais vous lui adressez un ultimatum.

Nous n'acceptons pas ces méthodes d'intimidation et vous mettons en garde contre toute nouvelle tentative d'intimidation et / ou d'écartement. »

Par la suite, l'ASBL a demandé l'autorisation de passer à une crèche de 70 places (multiple de 7 supérieur), ce qui induit de nouvelles normes à savoir : 10 puéricultrices temps plein et des normes de qualité imposant à l'ASBL de revoir l'organisation interne, notamment les sections. Les équipes ont été remaniées, avec une puéricultrice ETP pour sept enfants.

Il a donc été proposé en janvier 2020 à certains membres du personnel de modifier leur horaire de travail afin de correspondre à la nouvelle organisation. Concernant Madame H, il lui a été proposé de travailler les lundi et vendredi. Madame H n'a pas accepté.

Une réunion a eu lieu le 9 janvier 2020 et il lui a alors été proposé diverses solutions :

- 15h réparties sur 4 jours à la section les Ci,
- 15h les lundis et jeudis dans la section des Co
- 15h les lundis et vendredis dans la section des Co

Madame H a refusé toutes ces propositions.

Il lui a alors été proposé de conserver son horaire mais de le prester à la crèche les Ci ce qu'elle a refusé également. Un récapitulatif de la situation avait été mis par écrit et devait lui être remis pour qu'elle y réfléchisse. Madame H a refusé de le prendre.

Madame H a alors été en maladie du 16 janvier 2020 au 20 septembre 2020.

Un trajet de réintégration a été sollicité par l'employeur. Le médecin du travail n'a sollicité aucune adaptation et l'a considérée apte à la fin de son certificat du travail. Le 25 août 2020, l'employeur lui a notifié qu'elle reprendrait ses fonctions de puéricultrice au sein de l'équipe des Ci



Madame H s'est néanmoins toujours rendue à la crèche les P les jeudis et vendredis, dans un local où elle attendait que la journée passe.

Cette période a été entrecoupée de nombreuses périodes d'incapacité de travail.

Le 25 septembre 2020, l'employeur lui rappelle qu'elle est tenue de respecter ses instructions et que son attitude constitue un acte d'insubordination. Il considère le courrier comme un avertissement, en espérant qu'il lui fasse prendre conscience de ses responsabilités.

Par courrier du 29 septembre 2020, l'organisation syndicale de Madame H précise qu'elle ne souhaite ni changer de lieu de travail (ce qui entraînerait un changement d'équipe) ni changer d'horaire. Le syndicat met l'ASBL en demeure de la réintégrer.

Le 1^{er} octobre 2020, l'ASBL lui adresse un second avertissement constatant qu'elle ne s'est toujours pas présentée aux c afin d'effectuer ses prestations dans le cadre de son horaire habituel.

Le 5 octobre 2020, l'organisation syndicale adresse une 2^{ème} mise en demeure à l'employeur en vue de la réintégrer.

L'ASBL répond également le 5 octobre 2020 au précédent courrier en rappelant que plusieurs propositions lui ont été formulées afin de trouver un horaire qui pourrait coïncider avec les nouvelles équipes, renforcer le taux d'encadrement de l'ASBL et convenir à son organisation familiale. Pour l'une des propositions, elle avait dans un premier temps demandé à modifier légèrement les heures d'arrivée pour s'adapter au mieux à l'école de sa fille, ce que l'ASBL avait été accepté, puis elle est revenue sur son accord.

S'ensuivent encore 6 avertissements au même contenu jusqu'en décembre 2020, avec à chaque fois une réaction de l'organisation syndicale.

Le 7 janvier 2021, l'organisation syndicale écrit à l'employeur qu'il est inutile de continuer s'envoyer mutuellement des courriers identiques. Il est rappelé que Madame H ne refuse pas de travailler mais est invitée à rester dans une pièce qui lui est réservée, prétextant une absence de travail dans la crèche. Il est ajouté : « *Dans la mesure où les versions sont divergentes et que se pose la question de la preuve, à défaut pour votre cliente de fournir du travail à Madame H, je mandaterai notre huissier de justice pour acter des faits. Il est tout-à-fait inconcevable, vous en conviendrez, de prétendre qu'il n'y a aucun travail à réaliser dans une crèche, et, même si les parties sont en litige.* »

Durant toute cette période et ultérieurement, Madame H a été régulièrement en incapacité de travail, avec reprise de travail, ce qui a induit différents paiements de salaire garanti.



Les incapacités ont été couvertes comme suit :

- Durant l'année 2020 :
 - du 15/01/20 au 20/09/20
 - du 12/11/20 au 20/11/20
 - du 26/11/20 au 04/12/20

- durant l'année Année 2021 :
 - du 28/01/21 au 26/02/21
 - du 01/04/21 au 30/04/21
 - du 27/05/21 au 19/11/21

- durant l'année 2022 :
 - du 06/01/22 au 14/01/22
 - du 07/04/22 au 06/05/22
 - du 02/06/22 au 10/06/22
 - du 16/06/22 au 01/07/22
 - du 11/08/22 au 23/09/22
 - du 13/10/22 au 11/11/22

Le 14 janvier 2021, l'ASBL fait constater par huissier le refus de Madame H d'aller travailler aux canetons et notamment le fait qu'elle indiquait vouloir rester dans la salle de réunion en attendant qu'on lui donne du travail.

5. POSITION DES PARTIES

Madame H rappelle que son horaire et que le lieu d'exécution du contrat de travail étaient des éléments essentiels, convenus dans le contrat ou dans les avenants. Ils ne peuvent être modifiés unilatéralement.

Après avoir changé deux fois son horaire en 2019, l'ASBL ne démontre pas que sa nouvelle organisation l'obligeait à modifier son horaire de travail. Au contraire, cette nouvelle organisation l'autorisait à engager. D'ailleurs, en octobre 2020, l'ASBL a publié une annonce pour engager une puéricultrice à raison de 19h / semaine.

Elle soutient que son refus était justifié par des motivations légitimes puisque devenue grand-mère, elle s'était engagée à garder ses petits-enfants la semaine, à l'exception des jeudis et vendredis.

Elle estime que l'attitude de l'employeur est contraire à l'exécution de bonne foi des conventions. En l'espèce, aller travailler dans un autre lieu d'accueil impliquait un changement de structure, de personnel (et donc de collègues), de fonctionnement et de



direction. Enfin, elle prétend que l'employeur a décidé de modifier son lieu de travail suite à son refus de modifier son horaire.

Par conséquent, elle estime ne pas avoir commis de faute en refusant d'aller travailler aux c

L'ASBL explique qu'elle a dû modifier les horaires du personnel suite à la nouvelle organisation, notamment en vue de garantir des équipes avec une présence journalière de minimum 4 jours / semaine. Elle a entendu la volonté de Madame H de ne pas modifier ses jours de prestations et lui a donc proposé de conserver son horaire mais de l'exercer sur une autre implantation, ce qui représentait un trajet du domicile au lieu de travail plus long de 300 mètres. Les deux lieux sont distincts d'un km. Il n'y a donc pas eu de modification d'un élément essentiel du contrat ou en tout cas une modification importante. Elle précise qu'au moment de la signature du contrat, la crèche les canetons n'existait pas de sorte qu'on ne peut déduire de la mention du lieu de travail dans le contrat qu'il constituait un élément essentiel du contrat.

Elle demande confirmation du jugement concernant les dommages et intérêts à raison de 322,26 € de frais exposés. Elle estime que la résolution judiciaire devrait intervenir au 21 septembre 2020. Dans cette hypothèse, Madame H devrait être condamnée à restituer la rémunération perçue depuis lors.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 19 janvier 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'extension de la demande est également recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

6.2 Fondement

1. *Principes de la résolution judiciaire*

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail vise les modes de rupture du contrat de travail « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations », ce qui



autorise la résolution judiciaire. Ce principe était déjà rappelé par la Cour de Cassation le 26.10.1981¹.

Bien que le tribunal fasse références aux articles 590 et 591 du Code civil, il y a lieu d'appliquer les anciennes dispositions du Code civil, à savoir l'article 1184 de l'ancien Code civil qui disposait :

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

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

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

En effet les dispositions relatives aux obligations du nouveau Code civil sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et ne sont donc pas applicables en l'espèce.

Pour que la résolution judiciaire soit prononcée, il faut les conditions suivantes :

- un manquement contractuel
- d'une certaine gravité sans que celui-ci ne s'identifie nécessairement à la faute grave telle que visée à l'article 35 de la loi du 3.07.1978. Le juge apprécie la gravité souverainement.

Selon M. Davagle, les juridictions du travail tiennent compte de la bonne ou mauvaise foi de l'auteur du manquement, de la moralité des parties, des mobiles qui animent le demandeur lorsqu'il réclame la résolution et vérifient, le cas échéant, si les parties auraient contractés, si elles avaient pu prévoir le manquement incriminé². L'exécution de bonne foi des conventions peut donc constituer un critère.

Monsieur Germain a dégagé 4 critères généralement retenus par les juges :

- la gravité intrinsèque du manquement ;
- le caractère principal ou secondaire de l'obligation inexécutée ;
- les circonstances atténuantes qui peuvent résulter du comportement de l'autre partie ;
- le dommage qui en résulte pour le créancier³.

¹ Cass 26.10.1981 JTT, 81, p.314

² M. Davagle, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Or, 2008, N° 9, p. 7.

³ J F Germain, « L'appréciation de la gravité du manquement en matière de résolution de contrats



La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail constitue en principe une faute qui peut donner lieu à la résolution judiciaire si elle constitue un manquement suffisamment grave⁴. Par conséquent, il revient à la juridiction d'examiner la nature de la faute invoquée.

2. Quant à la date de prise d'effet de la résolution judiciaire du contrat de travail

En principe, la résolution prive le contrat d'effets depuis la date de sa conclusion, le contrat est censé n'avoir jamais existé.

Toutefois, dans les contrats à exécution successive, il n'est pas possible de restituer les prestations de sorte que le contrat sera rompu à la date du prononcé de la décision judiciaire, à moins que l'exécution du contrat ait cessé par l'effet d'une cause de suspension⁵.

Le juge pourra la faire rétroagir au dernier jour du travail fourni.

3. Quant à la demande de dommages et intérêts pour dommage professionnel

L'article 1184 du Code civil prévoit que la personne envers qui l'obligation n'a pas été exécutée peut demander la résolution judiciaire avec des dommages et intérêts.

L'octroi de dommages et intérêts n'est toutefois pas automatique⁶. Non seulement, il appartient au demandeur en résolution judiciaire de prouver l'existence d'un dommage, notamment quand la résolution n'apporte pas une réparation satisfaisante⁷. La restitution n'étant pas possible, le dommage s'analyse par rapport à la perte d'emploi⁸.

Si des dommages et intérêts sont accordés, ils doivent correspondre à la réalité du préjudice.

4. Quant à la faute que constitue une modification du contrat de travail

synallagmatiques », *RGDC*, 2006, p 460

⁴ cfr en ce sens CT Liège, 7.06.2013, RG 2012/AL/ 268, publié sur www.juportal.be

⁵ Cass, 28 juin 1990, pas 1990, I, 1242 ; Cass 23 juin 2006, p 1488 ; A Hachez et P Van HAVERBEKE, « la résolution judiciaire et unilatérale du contrat (de travail) in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil e droit du travail*, Anthémis, Limal, 2020, p.803 ; C Wantiez, « Résolution judiciaire et exécution forcée du contrat de travail » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI ème siècle*, Larcier, Bruxelles, 2018, p 353

⁶ C.T. Bruxelles 27.12.2013 RG 2013 /AB /530

⁷ C Wantiez, « Résolution judiciaire et exécution forcée du contrat de travail » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI ème siècle*, Larcier, Bruxelles, 2018, p.355 citant CT Bruxelles, 22 juin 2016, JTT 2017, p 359. CT Bruxelles, 10 mai 2017, JTT, p 372

⁸ C Wantiez, op.cit., 2018, p.355

PAGE 01-00003633351-0011-0016-01-01-4



L'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenu, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

L'article 17 dispose que le travailleur a l'obligation, notamment :

- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat

L'employeur bénéficie néanmoins, au nom de l'organisation de son entreprise ou des contraintes économiques, d'un *ius varandi* consistant à pouvoir modifier les conditions de travail qui ne sont pas considérées comme essentielles par les parties ou encore d'imposer de légères modifications à des éléments essentiels⁹.

En l'espèce, il conviendra de déterminer si l'horaire et le lieu d'exécution du contrat étaient des éléments essentiels au moment de la conclusion du contrat.

Le lieu de travail est généralement considéré comme élément essentiel du contrat à moins qu'il puisse être déduit de la convention ou de la nature de l'emploi que les parties ne l'ont pas considéré comme essentiel. Si ce lieu est considéré comme essentiel c'est souvent en tenant compte de sa proximité par rapport au domicile ou des facilités de déplacement (par exemple la proximité d'une gare, d'une ligne de bus ...).

L'horaire du contrat de travail lorsqu'il est fixe est considéré comme un élément essentiel. L'employeur est même tenu d'engager son personnel à temps partiel selon l'horaire convenu (à moins que ce soit un horaire variable) sous peine de sanction pénale.

5. En l'espèce

Quant à la résolution judiciaire

Les parties ont de commun accord convenu que l'horaire de travail serait réparti sur 2 jours les jeudis et vendredi.

Madame H était donc tout-à-fait en droit de refuser une modification d'horaire sans devoir donner aucune justification. En l'espèce, ce refus est d'autant plus légitime qu'elle avait de bonnes raisons de refuser un changement de jours puisqu'elle s'est engagée à garder ses petits-enfants les jours où elle ne travaillait pas.

⁹ L. Dear, « La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients » in La modification unilatérale du contrat de travail, Limal, Anthémis, 2010, p 77



Quant au lieu de travail, on peut difficilement déduire de la simple mention de l'adresse de l'exécution du contrat, dans le contrat de travail écrit que le lieu était nécessairement un élément essentiel d'autant qu'à l'époque, il n'existait qu'un seul lieu de crèche. Si l'on peut suivre Madame H quant au fait que travailler à proximité de chez elle constitue un élément essentiel, on peut légitimement douter qu'au moment de la signature du contrat, la rue avait toute son importance, Madame H n'utilisant pas les transports en commun. Or, en travaillant à la crèche les C elle aurait continué à travailler dans la même commune. Quel qu'était le lieu de travail, celui-ci se trouvait à 2 km de chez elle et les deux établissements sont séparés chacun d'un km.

Ce qui dérangeait manifestement Madame H était le changement de collègues, de direction et d'enfants que représentait cette modification.

Bien que la cour comprenne qu'après 30 années à avoir travaillé dans le même établissement, ce changement engendre des craintes, voire déplait à Madame H ; cette décision relève des règles d'organisation interne mises en place par l'ASBL dans lesquelles ni Madame H ni les juridictions du travail n'ont à s'immiscer.

En l'espèce, l'ASBL démontre à suffisance que la décision de modifier l'horaire de travail ou le lieu faisait suite à une réorganisation en vue d'un passage à 70 places. Elle n'a pas à se justifier sur le caractère adéquat de cette réorganisation entraînant la modification de lieu de travail pour Madame H ou sur son caractère indispensable. Madame H prestant peu d'heures, la volonté de l'employeur était de la placer là où on en avait le plus besoin en renfort, afin d'assurer une présence régulière et effective sur les 12 heures d'ouverture en vue de disposer des mêmes encadrants dans chaque section pour conserver un maximum de repères pour les enfants et parents. Par conséquent, le fait que l'ASBL ait engagé du personnel pour les Pi en octobre 2020 n'est pas pertinent.

Quant à l'attestation de Madame R. , elle démontre notamment que Madame H n'était pas la seule qui a subi les conséquences de la réorganisation.

Enfin, la cour relève que l'ASBL a proposé différentes formules à Madame H pour qu'elle puisse rester sur place, ce qu'elle a refusé.

C'est donc à juste titre que le tribunal a estimé que le refus de Madame H d'exécuter son travail à la crèche Les C rendait impossible la poursuite des relations contractuelles.

Quant à la date de prise de cours de la résolution

Comme précisé ci-dessus, il n'est plus possible de rendre les choses dans leur *pristin* état. La rétroactivité au dernier jour de travail n'est pas automatique. En l'espèce, si Madame n'a plus effectué de prestation, l'employeur a continué de la payer les jours où elle était présente ainsi que le salaire garanti.



Par conséquent, on ne peut reprocher au tribunal d'avoir prononcé la résolution à la date du prononcé du jugement.

Quant à une éventuelle indemnisation

Vu le comportement fautif de Madame H, la demande de remboursement de frais se justifie.

En revanche, il n'y a pas lieu d'ordonner le remboursement de la rémunération.

En effet, si l'employeur sollicite la résolution judiciaire c'est qu'il ne souhaite pas prendre le risque de décider lui-même d'un licenciement pour faute grave ou d'invoquer un acte équipollent à rupture, évitant ainsi le risque du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Or il devait savoir que durant la durée de la procédure, il devait continuer à faire travailler Madame H. Manifestement, aucune des parties n'a souhaité trouver une solution intermédiaire durant la procédure.

Le contrat a continué à courir et l'employeur n'a pas invoqué l'exception d'inexécution, ne prenant aucun risque. C'est en ce sens que le tribunal a estimé que la rémunération versée était due. En outre, si l'employeur contestait le salaire garanti, il devait faire contrôler l'incapacité de Madame H par son médecin contrôleur, ce qu'il n'a pas fait.

Par conséquent, la cour estime que l'ASBL ne démontre pas un dommage qui n'est pas réparé par la prononciation de la résolution judiciaire.

La demande de dommages et intérêts équivalents à la rémunération versée depuis le 21 septembre 2020 est non fondée.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^e ligne.

L'ASBL réclame une double indemnité de procédure de 1.800 €. Le montant de l'indemnité de procédure d'instance est celui applicable au moment où le dossier a été plaidé, soit 1.650 €.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Dit les appels principal et incident recevables.

Déclare l'appel principal non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il fonde la résolution judiciaire sur les articles du nouveau Code civil.

Déclare l'appel incident et l'extension de la demande non fondés.

Confirme par conséquent le jugement en ce qu'il fonde la résolution judiciaire à la date du prononcé du jugement et rejette la demande de dommages et intérêts équivalents à la rémunération depuis le 21 septembre 2020.

Condamne Madame H aux dépens d'appel de l'ASBL tels que liquidés, soit à la somme de 1.650 € d'indemnité de procédure d'instance et de 1.800 € d'indemnité de procédure d'appel.

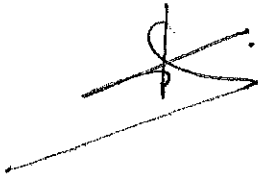
Délaisse à Madame H la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

PAGE 01-00003633351-0015-0016-01-01-4

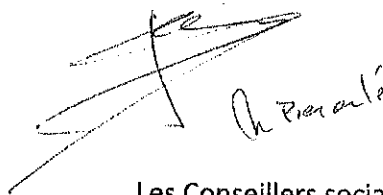


Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

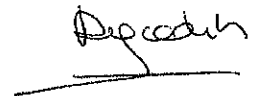
Madame G..., conseiller faisant fonction de Président,
Monsieur P..., conseiller social au titre d'employeur,
Madame B..., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Monsieur H..., greffier,



Le Greffier



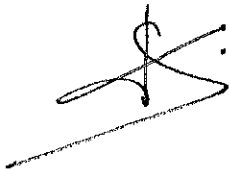
Les Conseillers sociaux



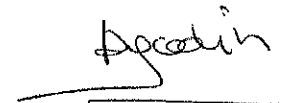
Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **20 décembre 2023**

par Madame G..., conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur H..., greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier



Le Président

