

Rep.N°

2008/2150

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2008

4e Chambre

Contrat de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur Jean-Jacques L

Appelant, représenté par Maître Geoffroy BOUVIER, avocat à
Namur ;

Contre:

S.A. FORTIS BANQUE, dont les bureaux sont établis à 3, rue
Montagne du Parc à 1000 BRUXELLES ;

Intimée, représentée par Maître Didier VOTQUENNE, avocat à
Bruxelles;

★

★ ★

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

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 9 juillet 2007 dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 20 mars 2007 par la 24e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions et les pièces déposées par les parties ;

4.

En septembre 2003, Monsieur J. -J. L. introduit une demande pour être réintégré dans le système en équipes ; cette demande est refusée (dossier intimée, pièce 5 ; également produit par l'appelant). Cette demande est appuyée par l'organisation syndicale de l'intéressé (dossier intimée pièce 6, également produit par l'appelant). Les parties n'arrivent pas à s'accorder et la procédure est engagée à l'initiative de Monsieur J. -J. L.

IV. EXAMEN DE L'APPEL

1.

Monsieur J. -J. L. reproche au jugement d'avoir conclu à l'existence d'un accord tacite de Monsieur J. -J. L. sur la modification de sa fonction et de son régime de travail entre septembre 2000 et septembre 2003 (A).

L'appelant fait également grief au premier juge d'avoir déclaré sa demande d'arriérés de rémunération non fondée et d'avoir estimé que « la CCT d'entreprise du 7 janvier 1988 invoquée et appliqués par Fortis Banque primait le contrat de travail [de Monsieur J. -J. L.] et justifiait la modification apportée à sa rémunération après qu'il ait accepté la modification de sa fonction, de son régime de travail ». (ses conclusions, p.15) (B).

A. acceptation tacite d'une modification unilatérale

2.

Monsieur J. -J. L. soutient, n'avoir cessé depuis le 7 août 2000 jusqu'à la date de la citation, soit directement, soit via son syndicat, de contester le sort qui lui avait été réservé et de réclamer sa perte de primes et sursalaires.

A l'appui de sa contestation, Monsieur J. -J. L. fait valoir (ses conclusions, p. 7 à 14) qu'il a signifié clairement dès sa reprise de travail qu'il contestait son exclusion unilatérale des shifts, qu'il a renforcé son opposition dès qu'il a pu mesurer l'impact financier négatif de cette exclusion (refus de l'assureur) et lors du passage à la dégressivité à 80% en décembre 2002 parallèlement à ses interventions auprès de diverses personnes de référence auprès de la banque, il a sollicité l'aide du délégué social. Sa longue carrière pouvait légitimement lui faire croire à une réintégration ou à un arrangement.

3.

La SA FORTIS BANQUE y oppose que, à part quelques remarques émises par courrier du 8 décembre 2000, Monsieur J. -J. L. a accepté sa situation et ne l'a réellement contestée que trois ans plus tard (septembre 2003). Elle soutient qu'il n'a plus jamais contesté les modifications intervenues, avant le 5 septembre 2003, qu'il a travaillé pendant cinq années dans un régime de jour avant d'assigner, soit bien au-delà du temps nécessaire pour prendre attitude, ce qui implique non seulement renonciation à invoquer

la rupture imputable à la banque mais aussi accord tacite sur les nouvelles conditions. Les arriérés de rémunération ne peuvent pas être accordés, en tout état de cause, car il n'y a pas eu de prestations en shift à partir du 1^{er} septembre 2001 ; il ne peut prétendre à des dommages et intérêts faute d'avoir décidé dans un délai raisonnable de réflexion s'il y avait lieu de rompre le contrat ou d'introduire une autre procédure.

La société se réfère à la jurisprudence de la Cour de cassation et observe que selon cette jurisprudence la poursuite des prestations ou la reprise du travail dans les nouvelles conditions au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude, fût-elle accompagnée de réserves, peut impliquer accord tacite sur les nouvelles conditions.

Discussion

4.

En appel, l'employeur ne conteste pas les constats suivants admis par le premier juge : il a modifié la fonction et le régime de travail de Monsieur J. – J. L. lors de sa reprise de travail après l'accident, cette modification a entraîné une réduction de sa rémunération (perte des primes et sursalaires) qui n'a été remplacée que temporairement par une allocation dégressive et, en l'espèce, le régime de travail et la rémunération en ce compris les éléments liés au régime de travail constituaient des éléments essentiels du contrat de travail.

Il est également établi, et non contesté en appel, que Monsieur J. – J. L. n'a pas été consulté préalablement à ce changement de régime de travail et qu'il n'a pas marqué d'accord exprès à cette modification.

Le grief de l'appelant, et la contestation entre parties en appel, porte sur l'appréciation d'un accord tacite sur les nouvelles conditions de travail.

a) En droit

5.

Les renonciations ne se présument pas : il s'agit d'un principe général du droit. Pour qu'il y ait renonciation à un droit, il faut une manifestation de volonté explicite : « La renonciation à un droit est de stricte interprétation et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation »

(voy. Cass. 15 février 1974, Pas., 1974, I, 630 ; Cass. 24 septembre 1984, Pas., 1985, I, 97 ; Cass. 10 février 2005, RG C30.30601, sur site juridat.be).

Ce principe général exige que le juge, pour qu'il puisse déduire que des faits emportent renonciation à un droit, constate qu'il résulte de ces faits une volonté manifeste et non équivoque de renoncer au droit dont il s'agit.

6.

S'agissant d'une modification essentielle à des conditions de travail, la Cour souligne et soutient l'opinion de la doctrine selon laquelle (S. Gilson, « les renonciations ne se présument pas – examen en droit social » in « Au-delà de la loi – Actualités et évolutions des principes généraux du droit » Anthémis – 2006, p.84 citant P. Gode, « Volontés et manifestations tacites, Paris, P.U.F.

1977, p.91) « l'acceptation tacite d'une modification de contrat de travail suppose une volonté au moins aussi forte et aussi nette que celle qui, en principe, est nécessaire à la formation de tout autre acte juridique ».

La stricte application du principe général de droit lorsqu'il s'agit d'une renonciation tacite à invoquer un droit, s'impose au moins autant lorsqu'il s'agit d'établir une renonciation tacite par un travailleur à invoquer une modification des conditions de travail imposée par l'employeur.

Elle a pour conséquence que la poursuite éventuelle de la relation de travail dans les conditions nouvelles décidées par l'employeur constitue un fait qui n'est pas comme tel univoque ; la portée de ce fait, au regard de la preuve d'une renonciation tacite à un droit, doit être examinée en tenant compte des circonstances propres à la cause.

b) En fait

7.

En l'espèce, la modification est intervenue en septembre 2000 (ou en août 2000, selon ce qu'affirme l'appelant ; cette précision n'a pas d'impact à ce stade de l'analyse de la contestation). Monsieur J. -J. L. a ensuite presté ses activités selon les modalités modifiées (horaire de jour ; allocations de remplacement dégressives).

8.

Les éléments objectivement établis quant à la réaction de Monsieur J. -J. L. à cette modification, commencent par le courrier électronique du 8 décembre 2000.

La Cour constate que :

- Monsieur J. -J. L. y souligne que (son dossier, pièce 6) sa « mise à l'écart des shifts s'est faite de façon arbitraire » tandis que « mes collègues ont tous été consultés et ont eu le choix de poursuivre le travail en shift » : la réserve ainsi exprimée porte, uniquement, sur la manière dont la décision a été prise.
- Monsieur J. -J. L. ne demande pas de réintégrer le système en équipes.
- Ensuite, dans ce même mail, Monsieur J. -J. L. se réfère à l'attestation du 25 octobre 2000 de l'employeur, observe que l'employeur y décrit une période qui débute le 1^{er} septembre et une inaptitude à travailler en shift dès sa reprise de travail.
- Il demande une attestation à ce sujet. Cette attestation est destinée à l'assurance garantie de revenus.

De la sorte, trois mois après la reprise de travail (ou quatre mois si l'on considère que la reprise de travail a eu lieu en août), Monsieur J. -J. L. prend clairement attitude face à la modification décidée

unilatéralement par l'employeur: il ne demande pas de réintégrer le système en équipes mais il demande une attestation visant à réclamer à l'assureur la réparation du préjudice (perte de revenu) suite à la modification de son régime de travail.

Par cette attitude, et cet acte positif, il donne, d'initiative, et de manière non équivoque, effet à la modification de son régime de travail, au surplus sans contester l'inaptitude attestée à ce moment par l'employeur pour justifier la modification du régime de travail. Monsieur J. -J. L. a fait sienne cette modification par sa propre demande auprès de l'assureur sans réserve aucune à l'égard de l'employeur.

9.

Le refus de l'assureur d'indemniser Monsieur J. -J. L. pour la perte de rémunération suite à la modification de ses fonctions date de juillet 2001. Ce refus n'engendre à ce moment aucune demande de Monsieur J. -J. L. de réintégrer le système de travail en équipe. L'appelant n'invoque ni ne produit aucun élément établissant une contestation de son régime de travail au cours de l'année 2001.

Ce silence confirme l'accord tacite de poursuivre le contrat selon les modalités décidées par l'employeur: travail de jour, avec paiement des allocations dégressives en application de la CCT de 1988.

10.

Dans les circonstances propres à la cause, le fait que Monsieur J. -J. L. ait demandé plus tard (en 2003) de pouvoir être réintégré dans un système d'équipes n'infirme pas le constat d'un accord tacite sur les modifications de l'horaire.

En effet, si, par la suite, Monsieur J. -J. L. s'est à nouveau adressé à l'employeur, c'est, ainsi qu'il l'explique d'ailleurs lui-même, parce qu'il n'a pas obtenu gain de cause auprès de l'assureur et que, lorsque la dégressivité de l'allocation s'est accentuée, il s'est retrouvé face à des difficultés financières. Il souhaitait donc pouvoir obtenir une *nouvelle* modification de ses fonctions (réintégration dans un système d'équipes), ainsi que d'ailleurs il l'avait déjà obtenue précédemment :

- L'attestation du coordinateur (syndical), établie en avril 2007, signale que le coordinateur est « intervenu maintes fois tant auprès de la hiérarchie de Monsieur J. -J. L. qu'auprès de la direction des Ressources humaines, et ce dès 2002, afin de résoudre le problème de son retrait des équipes shift entraînant une perte financière conséquente » (dossier appelant, pièce 8).
- Cette attestation marque le souci financier que Monsieur J. -J. L. commence à ressentir (dégressivité) à *partir de 2002*, bien que Monsieur J. -J. L. n'aurait pu raisonnablement être surpris de la dégressivité de l'allocation de remplacement qui lui était allouée :

il connaissait le régime de la CCT, pour en avoir déjà bénéficié antérieurement.

- La première demande effective de réintégrer les horaires en équipes, établie par les pièces dont la Cour dispose, date de septembre 2003, soit trois ans après la modification. Le net refus de toute modification est enregistré en septembre 2003, réitéré en 2004. La citation (en paiement d'arriérés de salaires) date de juillet 2005. L'effet financier des allocations de dégressivité prenait fin. La citation ne réclame pas à l'employeur sa réintégration dans les fonctions en équipes.

11.

En conséquence, le jugement doit être confirmé en ce qu'il reconnaît l'accord tacite de Monsieur J. -J. L. sur la modification de sa fonction et de son régime de travail.

12.

Les moyens de l'appelant faisant valoir l'absence de consultation préalable à la modification ou contestant les justifications avancées par l'employeur pour convier à Monsieur J. -J. L. en horaire de jour (état de santé) et refuser ensuite de lui confier à nouveau un travail en équipes (absentéisme, profil) ne sont pas de nature à modifier cette conclusion.

B. Arriérés de rémunération

13.

L'appelant fait grief au premier juge d'avoir déclaré sa demande non fondée au motif que « la CCT d'entreprise du 7 janvier 1988 invoquée et appliquée par Fortis Banque primait le contrat de travail [de Monsieur J. -J. L.] et justifiait la modification apportée à sa rémunération après qu'il ait accepté la modification de sa fonction, de son régime de travail ». (ses conclusions, p.15).

Il invoque que :

- Il n'a jamais accepté la modification de fonction et de régime de travail ;
- A la différence de ses collègues, il n'a pas fait l'objet d'une demande expresse de sa hiérarchie avant la modification de son horaire de travail ;
- Il s'est donc vu imposer le régime d'allocations dégressives.

14.

Toutefois, en dépit du fait qu'il n'a pas été consulté par l'employeur avant la modification de son régime de travail, Monsieur J. -J. L. a ensuite marqué tacitement son accord pour se voir appliquer le régime de travail modifié unilatéralement par l'employeur (régime de jour) et sa contrepartie convenue collectivement (allocations dégressives).

Il n'établit pas avoir droit à une rémunération supérieure à celle qui lui a été allouée.

Il n'établit pas non plus avoir droit au montant réclamé à titre de dommages et intérêts (demande subsidiaire).

C. Intérêts

15.

Aucun montant n'étant alloué à l'appelant, la contestation est sans objet.

D. Dépens

16.

Les dépens de première instance ont été correctement liquidés à charge de Monsieur J. -J. L.

Les dépens d'appel doivent être supportés par Monsieur J. -J. L. partie succombant.

Ils sont liquidés par les deux parties au montant de base de cette indemnité, et sont taxés par la Cour à ce montant (3000 €).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Déclare l'appel de Monsieur J. -J. L. non fondé,

Confirme le jugement dont appel, y compris quant aux dépens,

Met les dépens de l'instance d'appel à charge de l'appelant, liquidés à ce jour par l'intimée à la somme de 3.000 € (trois mille euros) et taxés à ce montant. (indemnité de procédure)

Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN

Conseiller

L. MILLET

Conseiller social au titre d'employeur

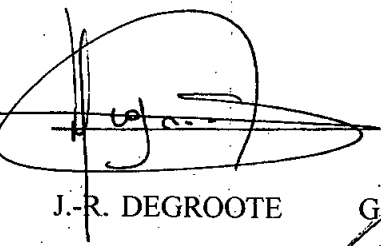
J.-R. DEGROOTE

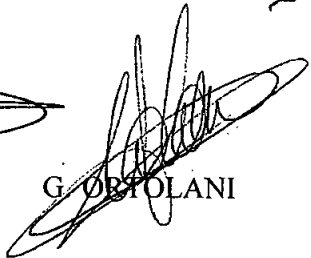
Conseiller social au titre d'employé

Assistés de G. ORTOLANI Greffier adjoint


A. SEVRAIN


L. MILLET


J.-R. DEGROOTE


G. ORTOLANI

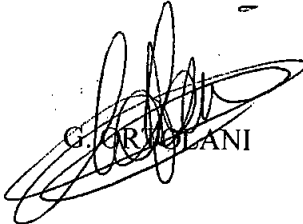
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le vingt-huit octobre deux mille huit, où étaient présents :

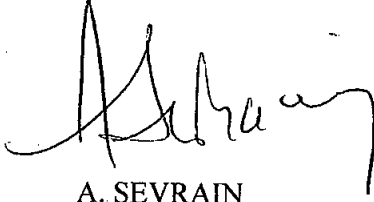
A. SEVRAIN

Conseiller

G. ORTOLANI

Greffier adjoint


G. ORTOLANI


A. SEVRAIN