

Rep. n° 2009/2576

RG N°2006/AB/48.162

1e feuillet.

Rép. N°

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} DECEMBRE 2009

4^{ème} Chambre

Contrat de travail d'employé
Contradictoire
Définitif

En cause de :

S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM, dont le siège social est établi à 1200 Bruxelles, avenue des Pléiades, 11 ;

Partie appelante au principal, intimée sur incident, représentée par son conseil Maître N. Dugardin loco Maître A. de le Court, avocat à Bruxelles ;

Contre :

D _____ ayant fait élection de domicile au cabinet de son conseil Maître Viérin sis square du Bastion, 1 à 1050 Bruxelles ;

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant par son conseil Maître V. Rysselinck loco Maître Th. Viérin, avocat à Bruxelles ;

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM contre le jugement contradictoire prononcé le 28 novembre 2005 par la vingt-quatrième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 10 janvier 2006 ;

Vu l'appel incident de Madame D formé par voie de conclusions ;

Revu les antécédents de la procédure et notamment l'arrêt prononcé par la quatrième chambre le 19 décembre 2009, lequel a

- reçu l'appel principal et l'appel incident
- ordonné la comparution personnelle des parties en application de l'article 992 du Code judiciaire

Vu la comparution personnelle des parties, le 30 mars 2007 ;

Vu le procès-verbal de cette comparution personnelle ;

Vu les conclusions après comparution personnelle des parties, de l'appelante au principal, reçues au greffe de la Cour le 26 septembre 2007 ;

Vu les conclusions après comparution personnelle des parties, de l'intimée au principal, reçues au greffe de la Cour le 29 février 2008 ;

Vu les conclusions additionnelles après comparution personnelle des parties, de l'appelante au principal reçues au greffe de la Cour le 30 mars 2009 ;

Vu les conclusions après comparution personnelle des parties, de l'intimée au principal, reçues au greffe de la Cour le 27 août 2009 ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 28 octobre 2009.

EN DROIT

La Cour rappelle que des modifications dans les fonctions de Madame D, justifiées par des mesures de réorganisation de l'entreprise ont été décidées par le nouveau directeur de la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM, Monsieur Z

Madame D' qui bénéficiait d'un crédit-temps depuis le 19 août 2003, fut avisée de ces modifications au mois de juillet 2004, et manifesta immédiatement son désaccord, mettant même son employeur en demeure d'y renoncer.

Madame DI dénonça l'acte équipollent à rupture qu'elle allègue, par courrier qu'elle remit à son employeur le 23 août 2004, c'est-à-dire le jour même où elle devait reprendre le travail.

Le débat judiciaire dont les éléments furent plus amplement rappelés dans l'arrêt précité du 19 décembre 2006, porte essentiellement sur la question de savoir si la modification de fonctions intervenue constitue un « acte équipollent à rupture ».

Il sied de rappeler d'emblée que « l'acte équipollent à rupture » est une construction jurisprudentielle qui trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil.

L'acte équipollent à rupture est généralement décrit comme « l'acte par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention ». (C.WANTIEZ, « Vers la fin de l'acte équipollent à rupture », J.T.T., 1990, p. 333).

La Cour rappelle qu'il n'est pas contesté que la modification des fonctions de Madame D fut décidée dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise au terme de laquelle celle-ci entendait réduire les tâches purement administratives.

Madame D reproche précisément à son employeur d'avoir amputé ses fonctions de tâches administratives auxquelles elle déclare tenir beaucoup.

Elle précise à ce propos en termes de conclusions notamment que : « les tâches administratives avaient un caractère tout à fait attractif et valorisant aux yeux de la concluyente et la perte de telles tâches dans la nouvelle organisation de la société affectait véritablement la concluyente.

En conséquence, non seulement, les tâches administratives représentaient objectivement plus de la moitié des tâches exercées par la concluyente mais elles représentaient également beaucoup dans l'appréciation et le sentiment de valorisation qu'éprouvait celle-ci au travers de l'exercice de sa fonction globale, volet HR et administratif compris, de HR Manager ».

La S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM ne nie absolument pas avoir décidé le retrait de tâches administratives des fonctions de Madame D

Elle entend toutefois voir sa décision réelle ramenée à de justes proportions, précisant à cet effet que « seules allaient être transférées vers le Département

Administratif et Financier les tâches énumérées au point a, b, c, e, f, j et h du job description soit :

- *le développement d'outils de gestion et de maîtrise de la masse salariale ;*
- *la participation à l'élaboration du budget ;*
- *l'établissement et le suivi du budget relatif à la gestion des ressources humaines ;*
- *l'aide à l'élaboration des plans de compensation ;*
- *l'inventaire et l'uniformisation des contrats de travail ;*
- *la gestion des assurances relatives au personnel et les relations avec le secrétariat social ; »*

Elle précise par ailleurs que Madame M. _____ exerçait auparavant une partie importante de ces tâches.

La S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM précise également que « (...)à terme la proportion entre le volume de travail relatif aux tâches purement administratives relatives aux ressources humaines et celui consacré aux ressources humaines au sens strict allait de toute façon (...) être modifiée. La tendance actuelle dans toutes les sociétés est en effet de réduire les besoins administratives et techniques, dont l'intimée déclare qu'elles sont si chères à ses yeux, et le temps y consacré par des procédures de standardisation, d'automatisation et par le recours à la sous-traitance. Le gain de temps ainsi réalisé est consacré par le HR Manager au développement des Ressources Humaines au sens strict, souvent d'ailleurs pour plusieurs entités liées du même groupe ».

Le contrat de travail, comme toutes les conventions à exécution successive doit pouvoir être exécuté en permettant une adaptation à des conditions nouvelles inhérentes à l'évolution des entreprises. Cela implique l'existence d'un certain droit de modification de l'employeur. La doctrine et la jurisprudence ont consacré ce principe sous la dénomination de *ius variandi*.

Comme le rappelle Laurent Dear, l'employeur est cependant soumis dans l'exercice de son *ius variandi*, à une double obligation. Il doit d'une part respecter le contrat de travail et partant faire preuve de modération et de circonspection dans l'utilisation de ses prérogatives. Il doit d'autre part gérer l'entreprise d'une manière telle qu'elle puisse poursuivre ses activités dans l'intérêt général. L'employeur doit donc tenir compte de la vie économique de l'entreprise. (L. DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in Le droit du travail dans tous ses secteurs, C.U.P., Anthemis S.A. Liège, 2008, p. 63).

Laurent Dear observe que « cette double obligation autorise l'employeur à modifier certains éléments de contrat de travail, à condition, cependant d'en respecter les éléments essentiels » (L. Dear, op.cit., p. 163).

La question qui se pose en l'espèce est donc de savoir si la modification des fonctions de Madame D. _____ altéré un élément essentiel du contrat.

La Cour observe d'abord qu'il n'apparaît pas que la proportion alléguée par Madame D. des tâches administratives perdues soit établie.

Il convient d'observer à cet égard qu'une partie des tâches administratives du Département des Ressources Humaines était déjà prise en charge par le Département Financier et Administratif.

Il convient de rappeler par ailleurs qu'en égard au processus de standardisation et d'automatisation introduit dans l'entreprise, ainsi qu'au recours à la sous-traitance par le secrétariat social, le temps consacré à des tâches purement administratives était voué à une réduction importante.

Ce constat concerne l'ensemble de l'entreprise, et partant tous les travailleurs et non seulement Madame D.

On relèvera de surcroît, que la diminution des tâches administratives de Madame D. ne se trouvait pas compensée par des tâches non prévues par le contrat.

Au contraire, cette diminution des tâches administratives eût permis à Madame D. de consacrer davantage de temps aux Ressources Humaines, domaine dont elle s'occupait déjà et qui prenait une importance accrue dans la société. On rappellera que la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM entendait précisément développer les Ressources Humaines et comptait sur Madame D. qui non seulement avait une longue expérience et connaissait bien l'entreprise, mais aussi était titulaire d'un diplôme spécial en Ressources Humaines, obtenu à l'ICHEC en 2000.

La Cour rappelle aussi que si une diminution des tâches administratives de Madame D. est incontestable, la proportion du temps de travail précédemment consacré à ces tâches, alléguée par Madame D. est pas établie ainsi que cela fut précisé ci-avant.

A supposer même que les tâches supprimées aient été exercées par Madame D. dans les proportions vantées par elle, on rappellera qu'elles étaient en toute hypothèse vouées à une réduction importante dans l'entreprise et que dans cette mesure une certaine « adaptabilité » de la part du travailleur pouvait être légitimement attendue de l'employeur.

La Cour observe, par ailleurs, que les fonctions afférentes aux Ressources Humaines auxquelles Madame D. aurait pu davantage se consacrer, étaient des fonctions qu'elle exerçait déjà, de sorte qu'elles ne peuvent être considérées comme *en dehors du cadre contractuel*. Madame D. manifestait, de surcroît, un intérêt certain pour les Ressources Humaines, ayant comme cela fut précisé ci-avant, obtenu un diplôme spécial dans ce domaine en 2000.

La Cour entend enfin rappeler qu'« il est d'un intérêt général bien connu, tant dans celui de chaque entreprise, que du personnel qu'elle occupe, que

l'entreprise ait le droit non contestable de prendre des mesures de rationalisation afin de substituer et de pouvoir sauvegarder l'emploi, même lorsque la restructuration engendre des modifications dans les fonctions exercées pour autant que celle-ci ne cause pas de préjudice financier aux intéressés et que leurs nouvelles fonctions soient d'une importance comparable aux responsabilités assumées auparavant même si elles sont de nature différente » (Cour du Travail Bruxelles, 10 décembre 1980, J.T.T., 1982, p. 109, cité par L. DEAR, op. cit., p. 163).

En l'espèce il apparaît bien que la modification de fonction décidée par la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM ne constituait ni une rétrogradation, ni une disqualification.

Au contraire les nouvelles fonctions attribuées à Madame D. étaient manifestement « (...) d'une importance comparable aux responsabilités assumées auparavant » et ce même si Madame D. prétend avoir une préférence pour les tâches administratives, prétention qui non seulement n'est pas établie mais semble au contraire contredite par la formation à l'ICHEC qu'elle a elle-même choisi d'entreprendre et qui a abouti à la délivrance d'un diplôme en 2000.

La modification de fonctions, n'a pas non plus entraîné quelque perte de prestige, ni encore quelque perte de rémunération ou d'avantage. Il en résulte que la modification des fonctions de Madame D. ne peut être considérée comme un acte équipollent à rupture.

La Cour rappelle enfin, et pour autant que de besoin, qu' « avant de constater un acte équipollent à rupture, il est conseillé d'exécuter le contrat afin de mesurer l'ampleur de la modification et d'évaluer avec précision les inconvénients qui en résultent » (L. DEAR, op. cit., p. 190).

Madame D. qui a dénoncé « l'acte équipollent à rupture » dont elle s'estimait victime, le premier jour de sa reprise d'activité, n'a manifestement pas estimé devoir faire preuve d'une telle prudence.

L'appel principal est fondé.

L'appel incident n'est quant à lui pas fondé.

*

*

*

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

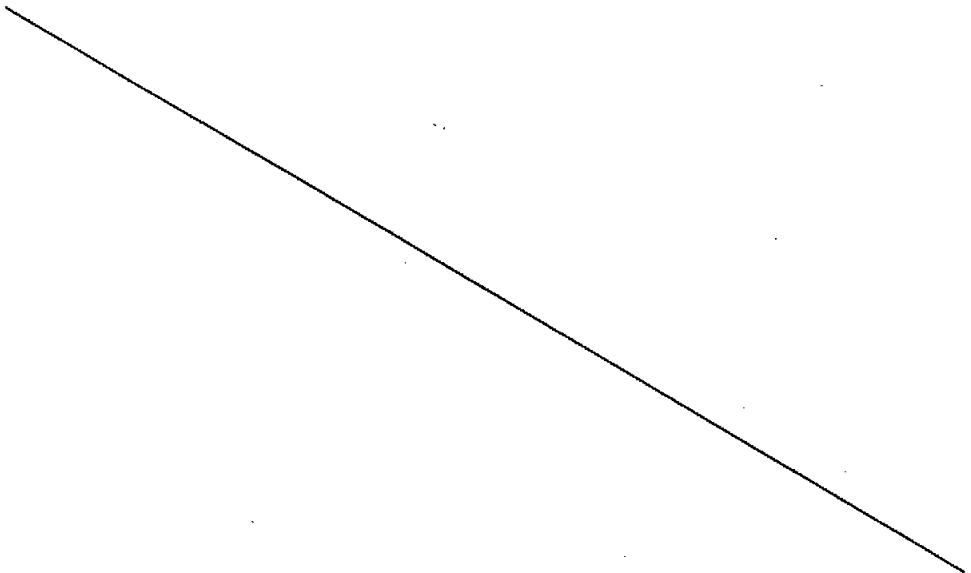
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24 ;

Dit l'appel principal fondé ;

Dit l'appel incident non fondé et en déboute Madame Dieux.

Réformant le jugement déféré excepté en ce qu'il a condamné Madame D à payer à la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM la somme de 554,20 € majorée des intérêts judiciaires à dater de 17 février 2005, condamne Madame D à payer également à la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM la somme de 8.028,05 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis augmentée des intérêts au taux légal sur son montant net à partir du 23 août 2004 jusqu'à son parfait paiement.

Condamne en outre Madame D aux frais et dépens des deux instances liquidés par la S.A. SOFTWARE A.G. BELGIUM à la somme de 5.214,18 € (indemnité procédure 1^{ère} instance : 214,18 € + indemnité procédure d'appel : 5.000 €), et lui délaisse les siens propres.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, Conseiller

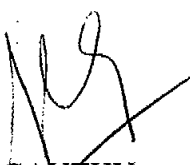
Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV, Conseiller social au titre d'employé

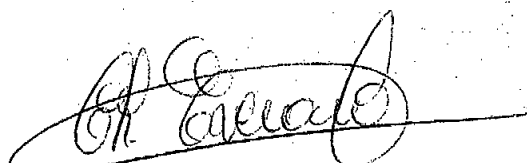
Ch. EVERARD, Greffier



G. OSTACHKOV



Y. GAUTHY

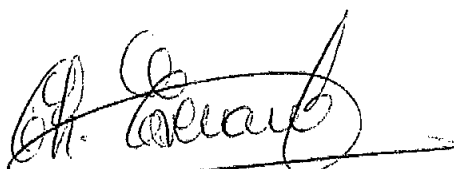


Ch. EVERARD



X. HEYDEN.

et prononcé à l'audience publique de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1er décembre 2009, où étaient présents :



Ch. EVERARD



X. HEYDEN.