

Rep.N°

2010/2173

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 05 AOÛT 2010

2^e Chambre

REFERES

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de:

A

Partie appelante, représentée par Maître Vannes V., avocat à Bruxelles.

Contre :

DELTA LLYOD LIFE, dont le siège social est établi à 1060 Bruxelles, Avenue Fonsny, 38,

Partie intimée, représentée par Maître Carlier E., avocat à Bruxelles, et Me Preumont C., avocat à Liège.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 31 mai 2010, dirigée contre l'ordonnance prononcée le 18 mai 2010 par le Président du Tribunal du travail de Bruxelles,
- des conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe le 29 juin et le 12 juillet 2010,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé le 27 juillet 2010,
- des conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe le 15 juin, le 8 juillet et le 15 juillet 2010,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé le 27 juillet 2010,

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre du 27 juillet 2010.

I LES FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

1. Monsieur A est entré au service de la SA Les Provinces Réunies, en 1980. Cette société a été reprise par la compagnie d'assurances CGU qui a en 2001 fusionné avec deux autres compagnies d'assurances pour former Delta Lloyd. En 2008, cette dernière a été reprise par SWISS LIFE pour former à partir du 1^{er} janvier 2009, la société DELTA LLOYD LIFE (qui ci-après sera dénommée, la société).

Monsieur A a, au fil de sa carrière, bénéficié de diverses promotions.

Selon un courrier de la responsable des ressources humaines du 17 avril 2003, Monsieur A est en charge de la gestion des GSM, des cartes carburant, des cartes de visite, du Protime, du parc automobile et des assurances IARD internes.

2. Monsieur A est depuis 2000, titulaire de différents mandats syndicaux.

Il est délégué syndical et représentant du personnel au Conseil d'entreprise. Il est aussi membre du Comité d'entreprise européen et président de différentes ASBL en charge de la gestion des œuvres sociales mises en place par l'entreprise.

3. Par courrier du 7 février 2008, la société a accordé à Monsieur A le bénéfice d'un véhicule de société en précisant que cette utilisation est liée à sa « qualité de secrétaire du Conseil d'entreprise » et au surcroît de mobilité attendu de sa part dans le cadre du rapprochement entre Delta Lloyd et Swiss Life. Il était prévu que la société pourrait mettre fin à cette utilisation temporaire moyennant un préavis de 3 mois.

Il résulte d'un échange d'e-mail de février 2008 entre Monsieur A et Monsieur B. le responsable des ressources humaines de l'époque, que Monsieur A est dispensé de pointer.

Cette dispense a été confirmée par un courrier du 6 mars 2008 précisant que « Monsieur C l'autorise à être dispensé de pointage au sein de la société Delta Lloyd Life » et qu'il bénéficie également « des avantages des non-pointeurs conformément à la CCT n°1 ainsi qu'au maintien du régime 9/10^{ème} ».

4. Dans le cadre du processus de rapprochement entre Delta Lloyd et Swiss Life Belgium, Monsieur B, administrateur-délégué et Président du Comité de direction de la société a, le 8 octobre 2008, confirmé à l'ensemble du personnel que « les salaires, les avantages extralégaux, les droits acquis et toute ce qui découle des conventions individuelles de travail ainsi que les anciennetés resteront ... inchangés ».

5. Par courrier du 26 janvier 2010, la société a écrit à Monsieur A notamment, ce qui suit :

« ..., nous constatons que bien que vous bénéficiez, à votre demande, du système de « 9 jours de travail sur 10 » (souhait que vous avez encore renouvelé pour 2010), vous ne pointez pas. Or, comme vous le savez d'autant mieux que vous avez personnellement signé la CCT qui a consacré ce système et qui le prévoit expressément, tous les collaborateurs qui ont opté pour le système de « 9 jours de travail sur 10 » sont obligés de pointer.

Cette règle est respectée par tous les collaborateurs qui bénéficient de ce système (y compris par ceux que la fonction exemptait en principe du pointage) sauf par vous. Cette exception ne se justifie nullement. A cet égard, d'autres mandataires syndicaux bénéficient de ce système tout en respectant leur obligation de pointage.

Nous vous invitons par conséquent à compter de ce 1^{er} février 2010, à respecter la règle applicable à tous et à pointer conformément au système en vigueur ».

Monsieur A a protesté contre l'obligation de pointer par lettre du 9 février 2010.

La société a maintenu son point de vue dans un courrier du 16 février 2010 et du 19 février 2010.

6. Par lettre de son avocat du 26 février 2010, Monsieur A a invité la société à revoir son point de vue en ce qui concerne l'obligation de pointage et à lui restituer ses responsabilités de gestion des GSM, des cartes carburant et des assurances non vie.

La société a confirmé sa décision concernant le pointage par courrier du 8 mars 2010.

L'avocat de Monsieur A a adressé une seconde mise en demeure le 12 mars 2010.

7. La procédure en référé a été introduite par une citation signifiée, le 2 avril 2010. Elle visait à ce que le Président du Tribunal du travail siégeant en référé, condamne la société, sous peine d'astreinte, à :

- cesser les voies de fait consistant à porter atteinte aux éléments essentiels du contrat de travail ;
- maintenir les droits à la dispense de pointage, aux 15 jours de congé et à la règle des 9/10èmes ;
- restituer l'ensemble des fonctions et responsabilités exercées par Monsieur A depuis 1995.

8. Par courrier du 6 avril 2010, la société a écrit à Monsieur A :

« Etant donné que le déménagement final des collaborateurs de la plaine vers Fonsny est prévu pour fin juin 2010, que la mise à disposition du véhicule... est temporaire et fut accordée en raison d'un surcroît de mobilité engendré par la reprise de Swiss Life, nous vous demandons de rentrer ... le véhicule pour le 12 juillet 2010 au plus tard ainsi que la carte carburant y afférente ».

9. Par ordonnance prononcée par défaut le 12 avril 2010, le Président du Tribunal du travail a fait droit à la demande de Monsieur A

10. La société a fait opposition à l'ordonnance du 12 avril 2010. Cette dernière a été réformée par l'ordonnance du 18 mai 2010 sauf, pour partie, en ce qui concerne le véhicule.

L'ordonnance du 18 mai 2010 déclare non fondées les demandes de Monsieur A tendant à condamner DELTA LLOYD LIFE :

- à cesser les voies de fait consistant à porter atteinte aux éléments essentiels du contrat de travail du demandeur ;
- à maintenir à celui-ci les droits à la dispense de pointage, aux 15 jours de congé et à la règle des 9/10èmes ;
- à lui restituer l'ensemble des fonctions et responsabilités exercées depuis 2003.

L'ordonnance du 18 mai 2010,

- déclare partiellement fondée la demande originaire de Monsieur Mohammed A tendant au maintien de la voiture de société, à condition qu'une procédure au fond soit intentée avant le 12 juillet 2010,
- suspend l'exécution de la décision de DELTA LLOYD LIFE de récupérer la voiture et la carte carburant jusqu'à ce que le tribunal du travail ait pu se prononcer sur le fond de cette contestation.

II. L'OBJET DE L'APPEL.

11. Monsieur A a fait appel de l'ordonnance du 18 mai 2010 par une requête reçue au greffe le 31 mai 2010.

Monsieur A demande à la Cour de réformer l'ordonnance du 18 mai 2010 et de lui accorder le bénéfice de ses demandes visées en citation introductive d'instance.

12. Monsieur A demande, en conséquence, à la Cour du travail de condamner la société,

- à cesser les voies de fait consistant à porter atteinte aux éléments essentiels de son contrat de travail ;
- à lui maintenir les droits à la dispense de pointage conférant le droit aux 15 jours de congé et au véhicule de société ;
- à lui restituer l'ensemble des fonctions et responsabilités exercées depuis 2003 et ultérieurement.

Il demande aussi à la Cour,

- d'acter l'accord des parties relatif à la circonstance qu'il conserve la gestion des cartes carburant et du parc automobile,
- de dire pour droit que la décision à intervenir vaudra jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord sur l'exécution du contrat de travail,
- en cas de non-respect de l'arrêt à intervenir, de condamner la société à une astreinte de 1.000 Euros par jour de retard.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.**A. Les conditions du référé**

13. Les juridictions du travail connaissent, notamment, des contestations relatives aux contrats de travail (article 578, 1° du Code judiciaire).

Dans les matières qui relèvent de la compétence du Tribunal du travail, le président du tribunal statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence (article 584, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Lorsqu'il est saisi d'une demande présentée comme urgente dans l'acte introductif d'instance, le juge des référés est compétent pour en connaître (Cass., 11 mai 1990, R.G. n° 6524, n° 535 ; Cass., 11 mai 1990, R.G. n° 7089, n° 537 ; Cass., 10 avril 2003, R.G. n° C020229F, n° JC034A5, www.juridat.be).

14. L'urgence peut être reconnue « *dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable* » (voy. notamment, Cass. 21 mai 1987, Pas. 1987, I, p p. 1160).

La Cour du travail de Liège a récemment rappelé :

« L'urgence est habituellement appréciée à l'aide de paramètres tels que le dommage imminent, la durée de la procédure au fond, le

*comportement du demandeur ou du défendeur et les intérêts des parties. Elle est justifiée dès que les relations entre les parties apparaissent dégradées et créent pour chacune d'elles des inconvénients sérieux auxquels il faut tenter d'apporter une solution par des mesures provisoires. Dans le cadre de l'examen superficiel qui est le sien, le juge des référés peut aménager une situation d'attente ou sanctionner la méconnaissance d'un droit évident ou non sérieusement contesté, situation qui inclut une voie de fait. Le juge doit donc examiner s'il existe une apparence de droit suffisante » (C.T. Liège, 30 mars 2009, RG n° 47/09, cité par L. PELTZER, « L'exécution en nature de la convention, les mesures avant dire droit et les pouvoirs du juge des référés » in *La modification unilatérale du contrat de travail*, sous la dir. scientifique de S. Gilson, Anthémis, 2010, p. 60).*

Selon l'article 1039 du Code judiciaire, les ordonnances de référé ne portent pas préjudice au principal. La décision en référé ne peut donc préjuger de la solution à donner au fond du litige.

Cette règle qui est d'ordre public, n'interdit pas de prendre une mesure provisoire s'il y a des apparences de droit suffisantes pour justifier une décision (L. PELTZER, op. cit.).

En pratique, le juge des référés *« peut examiner si l'existence d'un droit est suffisamment probable que pour ordonner une mesure conservatoire de droit; il peut refuser la mesure demandée si le droit apparent du demandeur ou le dommage qu'il subirait à défaut de mesure, n'est pas suffisamment établi; pourvu qu'il n'applique pas déraisonnablement des règles de droit ou refuse déraisonnablement d'appliquer celles-ci dans son raisonnement, le juge des référés constate souverainement, à la lumière d'une première appréciation, s'il existe une atteinte illicite apparente justifiant la prononciation d'une mesure »* (Cass. 31 janvier 1997, Pas. 1997, I, n° 56).

15. En matière de relations de travail, il est, par application de ces principes, admis que lorsque l'urgence est établie et qu'il existe une apparence de droit suffisante dans le chef du travailleur, le juge des référés peut intervenir dans le cours de l'exécution du contrat de travail aux fins de faire respecter une obligation légale ou contractuelle (V. VANNES, « Le juge des référés et le respect des droits évidents des travailleurs », J.T.T., 1999, p. 265 et ss.).

C'est ainsi qu'à plusieurs reprises, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles a ordonné à l'employeur de suspendre provisoirement l'entrée en vigueur des modifications qu'il entendait apporter au contrat de travail jusqu'à ce que, soit un accord ait pu être trouvé entre les parties sur ces modifications, soit le contrat de travail ait été résolu judiciairement ou par la volonté des parties ou de l'une d'elles (Trib. trav. Bruxelles (référés), 22 février 1999, J.T.T., 1998, p. 280 ; Trib. trav. Bruxelles (référés), 20 avril 1998, J.T.T., 1998, p. 359 ; Trib. trav. Bruxelles (référés), 15 juillet 2000, R.G. n° 26/2000, inédit ; dans le même sens, Cour trav. Liège, 18 juin 1998, J.T.T., 1998, p. 357).

La Cour approuve cette jurisprudence, qui permet au juge des référés d'intervenir pour assurer la préservation et la sauvegarde des droits menacés des travailleurs ainsi que pour réprimer les voies de fait.

Une mesure sollicitée par un travailleur en cours d'exécution du contrat de travail, sous le bénéfice de l'urgence et du provisoire, peut donc être admise dans le cadre du référé même si elle implique une injonction de faire.

B. L'application dans le cas d'espèce

16. Les droits dont Monsieur A demande la protection par le biais de mesures provisoires concernent :

- la voiture de société ;
- la dispense de pointage et le droit à 15 jours de congé,
- les fonctions et responsabilités concernant la gestion des cartes carburant, la gestion du parc automobile, les GSM, les assurances non vie (IARD).

Voiture de société.

17. La Cour constate, tout d'abord, qu'en ce qui concerne le véhicule de société, la société n'a pas fait appel de l'ordonnance. Ainsi, compte tenu de la procédure engagée au fond avant le 12 juillet 2010, Monsieur A continue à bénéficier du véhicule et de la carte carburant, dans les conditions prévues par l'ordonnance.

C'est vainement que Monsieur A semble vouloir obtenir de la Cour qu'elle dise dès à présent que le véhicule lui a été accordé de manière définitive. Une telle demande dépasse les limites du provisoire : elle relève exclusivement du juge du fond.

Dispense de pointage et jours de congé

18. La dispense de pointage qui a été accordée à l'occasion d'un échange d'e-mails en février 2008 et qui a été confirmée par une lettre du 6 mars 2008, paraît incompatible avec la disposition de la convention collective d'entreprise n°1 du 16 décembre 2004 qui précise que « *les collaborateurs qui ont opté pour le système de « 9 jours de travail sur 10 » sont obligés de pointer* ».

On peut du reste suggérer qu'un système dans lequel un travailleur est autorisé à exécuter le volume de travail de deux semaines en 9 jours (et ce de manière à bénéficier d'un jour de repos supplémentaire toutes les deux semaines) est difficilement praticable lorsque le temps de travail ne donne pas lieu à enregistrement.

Le droit que revendique Monsieur A n'a donc pas l'évidence qu'il prétend lui attribuer.

19. C'est vainement que Monsieur A reproche à l'ordonnance dont appel d'avoir méconnu le principe de la convention-loi.

L'article 1134 du Code civil ne protège que les conventions qui ont été légalement formées.

Or, en l'espèce, il y a tout lieu de douter du droit revendiqué sur base de la lettre du 6 mars 2008, dès lors que ce droit paraît contraire à des normes qui lui sont hiérarchiquement supérieures.

Le droit revendiqué semble incompatible non seulement avec la convention collective d'entreprise n° 1 du 16 décembre 2004 (cfr ci-dessus) mais aussi avec :

- l'article 17 de la Convention collective de travail n° 5 conclue au sein du Conseil national du travail le 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales ;
- l'article 21, § 5, de la loi du 20 septembre 1948 qui précise que « *le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux* ».

Il semble en effet que ce soit en raison de la qualité de secrétaire du Conseil d'entreprise et sans que les responsabilités assumées en cette qualité puissent la justifier, que la dispense de pointage a été accordée : ainsi il n'est pas déraisonnable de considérer que cette dispense constitue un avantage spécial contraire à la CCT n° 5 et à la loi du 20 septembre 1948.

20. Complémentairement, l'existence d'un préjudice d'une certaine gravité ou d'inconvénients sérieux n'est pas établie à suffisance.

C'est à tort que Monsieur A fait valoir que l'obligation de pointer lui ferait perdre le bénéfice des 15 jours de congés prévus en faveur des membres du personnel qui ne sont pas tenus de pointer.

En effet, ces jours de congés complémentaires ne sont pas destinés à réduire le volume global de travail attendu des collaborateurs qui ne pointent pas mais vise à compenser le fait qu'en raison de leurs responsabilités, ces collaborateurs exécutent des prestations dépassant largement le temps de travail d'un employé soumis aux dispositions légales sur la durée du travail.

Il ne faut, de même, pas perdre de vue que dans le cadre du système de pointage et de l'horaire flottant, Monsieur A a la possibilité d'obtenir, conformément à l'article 2.6. de la Convention collective d'entreprise n° 1, 18 jours de récupération par an, soit plus que les 15 jours de congés qu'il ne pourrait plus obtenir.

Ainsi, sauf à considérer que les prestations accomplies lorsqu'il bénéficiait de la dispense de pointage ne justifiaient pas l'octroi de 15 jours de congés supplémentaires, Monsieur A obtiendra, sur base de prestations égales en volume à celles précédemment accomplies, un nombre de jours de récupération ou de congé au moins équivalent.

A première vue, Monsieur A ne subit, en pratique, aucun préjudice.

Fonctions et responsabilités

21. Les atteintes aux fonctions et responsabilités ne sont pas démontrées d'une manière telle que la nécessité d'une mesure de protection serait établie.

Il apparaît tout d'abord que l'ordonnance dont appel a donné acte aux parties de ce que Monsieur A conserve toutes ses attributions en matière de

gestion logistique des cartes carburant. Cette considération n'est pas remise en cause en appel. Aucune atteinte aux droits de Monsieur A ne peut dès lors être envisagée en ce qui concerne cet aspect de ses fonctions.

En ce qui concerne ses attributions en matière de voiture de société, il résulte des explications des parties que la gestion du dossier de Monsieur Sempels lui a été retirée. La Cour ne peut néanmoins que partager l'appréciation du premier juge selon laquelle l'intervention de la hiérarchie dans la gestion d'un dossier particulier ne peut être assimilée, *prima facie*, à une modification de fonction.

En ce qui concerne les assurances, il découle des explications des parties que suite au rapprochement avec Swiss Life, les employés n'ont plus accès à des assurances selon des tarifs privilégiés auprès de compagnies extérieures, mais ont accès aux assurances de la cellule ZELIA qui fait partie du groupe Swiss Life.

Il en est résulté, semble-t-il, que depuis janvier 2009, Monsieur A ne s'occupe plus des assurances ce qu'il n'a, en temps voulu, apparemment pas contesté.

C'est donc à juste titre que l'ordonnance dont appel considère qu'il ne ressort des pièces soumises au tribunal aucune apparence du droit que Monsieur A aurait au maintien de cette tâche.

Enfin, rien ne permet de considérer qu'il est actuellement porté atteinte de manière préjudiciable, aux responsabilités de Monsieur A en matière de GSM.

22. En résumé, rien n'indique que la société porterait actuellement atteinte aux fonctions et responsabilités de Monsieur A d'une manière telle que l'intervention urgente du juge des référés serait nécessaire.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le dit non fondé,

En déboute Monsieur Mohammed A

Confirme l'ordonnance dont appel en toutes ses dispositions,

Condamne Monsieur A aux dépens d'appel liquidés par DELTA LLYOD LIFE à 1200 €.

Ainsi arrêté par :

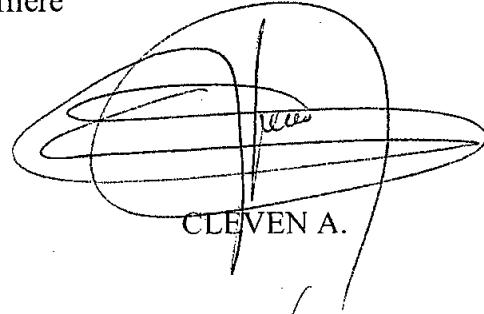
M. NEVEN J.-F.
M. CLEVEN A.
M. PARDON R.
Assistés de
M^{me} GRAVET M.

Conseiller président la chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

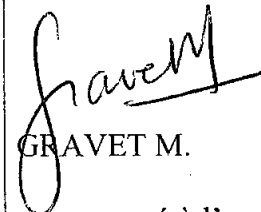
Greffière



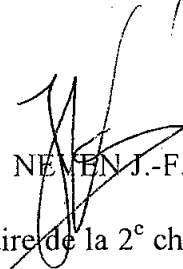
PARDON R.



CLEVEN A.



GRAVET M.

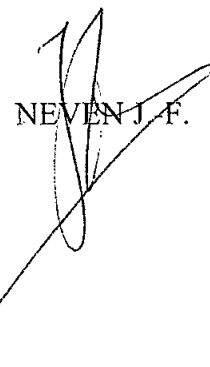


NEVEN J.-F.

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 août 2010, par :



GRAVET M.



NEVEN J.-F.