

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 28 juin 2012

2ème Chambre

REFERES SAUF MESURES PROVISOIRES - autres
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

1. **BRUSSELS HOTEL SA**, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 315,
partie appelante,
représentée par Maître MAGIER Eric, avocat à BRUXELLES,
2. **HOTEL EUROSTARS GARE CENTRALE SPRL**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue des Colonies, 10,
partie appelante,
représentée par Maître MAGIER Eric, avocat à BRUXELLES,
3. **HOTEL DU VIEUX SABLON SPRL**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue de la Paille, 2-8,
partie appelante,
représentée par Maître MAGIER Eric, avocat à BRUXELLES,

Contre :

S **I**

partie intimée,
représentée par Maître SWENNEN Remi, avocat à ZELLIK, et par
Monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

★

★

★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Les pièces de la procédure figurent au dossier et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 20 avril 2012, dirigée contre l'ordonnance prononcée le 2 avril 2012 par la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant en référés,
- la copie conforme de ladite ordonnance,
- l'ordonnance rendue sur les bancs conformément à l'article 747, § 1er du Code judiciaire, actant les délais communs pour conclure et fixant la cause à l'audience publique du 21 juin 2012,
- les conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 7 juin 2012,
- les conclusions des parties appelantes, déposées au greffe le 14 juin 2012.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 21 juin 2012.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Exposé des faits.

1.

Madame l' [] 3, ci-après l'intimée, est entrée au service de la SA BRUSSELS HOTEL, sis à 1050 Bruxelles, avenue Louise, n° 315, le 15 octobre 1997 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée signé par les parties le 13 août 1997.

Elle y exerce la fonction de gouvernante.

2.

Le 31 octobre 2011, un projet de convention tripartite entre : (1) BRUSSELS HOTEL SA, dénommée « *L'ancien employeur* », (2) EUROSTAR GARE CENTRALE SPRL, dénommée « *Le nouvel employeur* » et (3) Madame S [] , est soumise à la signature de cette dernière.

Aux termes de cette convention intitulée « *Avenant à votre contrat* », l'intimée est censée être transférée de la SA BRUSSELS HOTELS à Ixelles à la SPRL EUROSTAR GARE CENTRALE à Bruxelles, à partir du 1er novembre 2011,

avec maintien des avantages et de l'ancienneté acquis précédemment, sauf l'indemnité de vêtement vu la prise en charge du nettoyage par le nouvel employeur.

Cette convention n'est pas signée par l'intimée.

3.

Le 11 janvier 2012, Madame A G., directrice entre autres de l'hôtel « Brussels » depuis avril 2011, remet de la main à la main à l'intimée une lettre par laquelle elle lui notifie ce qui suit :

« Madame,

Comme nous vous en avons déjà parlé, nous avons pris la décision de vous demander de bien vouloir prêter à partir du 13 janvier 2012 au sein de l'Hôtel Sablon et Centrale qui, comme vous le savez, fait partie de notre groupe hôtelier.

Croyez bien que cette décision n'est pas faite pour vous ennuyer mais est nécessaire dans le cadre de la réorganisation de notre groupe. Nous nous tenons à votre disposition pour d'autres détails.

Quoi qu'il en soit, une modification de lieu de travail de 2,5 km ne saurait poser de problèmes inextricables mais nous sommes à votre écoute.

Nous tenons aussi à vous rassurer : ce changement de lieu ne change rien à votre situation socio-légale.

Vous exercerez la même fonction qu'avant et garderez les mêmes droits. Plus concrètement, vos conditions de travail seront les mêmes et bien évidemment votre salaire sera identique.

Vous êtes donc attendue le 13 janvier à 09H à l'Hôtel Centrale. ».

L'intimée signe ce document avec les mentions suivantes : « Pour réception. J'ai pris connaissance – 12.01.12 » :

4.

Le 31 janvier 2012, un nouvel avenant au contrat de travail est soumis à la signature de l'intimée.

Suivant ce document, qui est à nouveau une convention tripartite, cette fois entre : (1) HOTEL DU VIEUX SABLON SPRL, (2) BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED SPRL et (3) Madame S, cette dernière est censée être « transférée » à la société BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED SPRL avec les mêmes avantages et ancienneté que ceux acquis « en vertu de son contrat avec la société HOTEL DU VIEUX SABLON SPRL » (sic).

L'intimée signe cet avenant « Pour réception et sans reconnaissance préjudiciable ».

5.

Le 3 février 2012, l'organisation syndicale de l'intimée adresse à la SA BRUSSELS HOTEL une lettre recommandée par laquelle elle fait part du désaccord formel de Madame S. quant à son transfert à l'hôtel « Embassy Royal » et à l'hôtel du « Vieux Sablon » et met l'employeur en demeure de la réintégrer à l'hôtel « Brussels » comme prévu contractuellement.

6.

Suivant mention sur les fiches de paie remises à l'intimée durant la période allant du 1er février 2012 au 31 mai 2012, l'employeur est « BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED SPRL, avenue du Dirigeable, 8 1170 Watermael-Boisfort ».

I.2. La demande originaire.

7.

Par citation signifiée le 13 février 2012, Madame I S a assigné la SA BRUSSELS HOTEL, la SPRL HOTEL EUROSTARS GARE CENTRALE et la SPRL HOTEL DU VIEUX SABLON devant la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant en référé, aux fins d'entendre :

- condamner la société BRUSSELS HOTEL SA à cesser la voie de fait constituée par la modification unilatérale de la fonction de Madame S et de condamner l'employeur à la réintégrer dans sa fonction de gouvernante principale de l'hôtel Brussels ;
- dire pour droit que l'ordonnance à intervenir vaudra jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord sur l'exécution du contrat de travail ou que le contrat de travail liant Madame S à la SA BRUSSELS HOTEL soit résilié de commun accord ou par une décision judiciaire définitive ou encore unilatéralement par l'une des parties ;
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant toute recours et sans caution ;
- condamner la SA BRUSSELS HOTEL aux dépens.

I.3. L'ordonnance dont appel.

8.

Par la décision attaquée du 2 avril 2012, la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a :

- ordonné à la SA BRUSSELS HOTEL « de réintégrer Madame S dans sa fonction de gouvernante au sein de l'hôtel Brussels SA » ;
- dit que l'ordonnance produira ses effets jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord sur l'exécution du contrat de travail ou que

le contrat de travail liant Madame S à la SA BRUSSELS HOTEL soit résilié de commun accord ou par une décision judiciaire définitive ou encore unilatéralement par l'une des parties ;

- délaissé aux parties défenderesses leurs propres dépens et condamné la SA BRUSSELS HOTEL aux dépens de la partie demanderesse, liquidés à 159,10 € de frais de citation et 1320 € d'indemnité de procédure.

9.

La Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles a en effet considéré :

- a) qu'elle était compétente pour connaître de la demande ;
- b) que l'urgence, comme condition de fond, était établie ;
- c) qu'il y avait bien d'apparence une voie de fait en l'espèce, puisque la SA BRUSSELS HOTEL, employeur de Madame S depuis 1997, voulait transférer celle-ci contre son gré à un autre employeur ;
- d) qu'une ordonnance de référé est, de plein droit, exécutoire par provision, sans caution, en application de l'article 1039 du Code judiciaire.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

10.

Les sociétés appelantes demandent à la Cour du travail de réformer l'ordonnance dont appel, de débouter l'intimée de sa demande originaire et de la condamner aux dépens des deux instances.

11.

L'intimée postule la confirmation de l'ordonnance dont appel et demande à la Cour du travail :

A titre principal (déplacement d'une société à deux autres sociétés) :

- de faire cesser les voies de fait commises sur le contrat de travail de Madame S ;
- de faire cesser la voie de fait constituée par le transfert de son lieu de travail et partant, de condamner la SA BRUSSELS HOTEL à la réintégrer dans sa fonction de gouvernante au sein de l'Hôtel Brussels ;
- de dire pour droit que l'ordonnance à intervenir vaudra jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord sur l'exécution du contrat de travail ou que le contrat de travail liant Madame S à la SA BRUSSELS HOTEL soit résilié de commun accord ou par une

décision judiciaire définitive ou encore unilatéralement par l'une des parties ;

A titre subsidiaire (déplacement d'un lieu de travail à deux autres lieux de travail) :

- de faire cesser les voies de fait commises sur le contrat de travail de Madame S ;
- de faire cesser la voie de fait constituée par le transfert de son lieu de travail et partant, de condamner la SA BRUSSELS HOTEL à la réintégrer dans sa fonction de gouvernante au sein de l'Hôtel BRUSSELS ;
- de dire pour droit que l'ordonnance à intervenir vaudra jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord sur l'exécution du contrat de travail ou que le contrat de travail liant Madame S à la SA BRUSSELS HOTEL soit résilié de commun accord ou par une décision judiciaire définitive ou encore unilatéralement par l'une des parties ;
- de condamner les sociétés appelantes aux frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Griefs et moyens des parties appelantes.

12.

Les sociétés appelantes exposent qu'elles sont des filiales d'une société anonyme de droit espagnol dénommée « HOTELES TURISTICOS UNIDOS », en abrégé « HOTUSA », ayant son siège à Barcelone, qui est active dans le secteur hôtelier en Europe.

Le groupe HOTUSA exploitait cinq hôtels à Bruxelles par le biais de cinq filiales de droit belge.

Chacune des trois parties défenderesses originaires, actuelles appelantes, exploite un hôtel du même nom, à savoir l'hôtel « Gare Centrale », l'hôtel « Vieux Sablon » et l'hôtel « Brussels ».

Les parties appelantes exposent, par ailleurs, qu'en raison de difficultés économiques, le groupe HOTUSA a décidé de ne garder que deux hôtels à Bruxelles, soit l'Hôtel « Brussels » (propriété de la société qui l'exploite) et un hôtel « Montgomery », qui n'est pas à la cause.

Les trois autres hôtels (« Vieux Sablon », « Grand Place » et « Gare Centrale ») ont été « rendus » à une société de droit espagnol « CAREY » ayant une filiale en Belgique, la SPRL BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED. L'opération a pris effet en date du 1er février 2012.

Suivant les parties appelantes, cette scission n'aurait rien changé en pratique, puisque les trois hôtels repris par le groupe CAREY continuent d'être exploités par les sociétés belges en vertu de conventions de gérance ou de cession des droits d'exploitation conclues entre la SPRL BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED, le propriétaire et chacune des sociétés.

Madame G reste la directrice-gérante de tous les hôtels.

Les parties appelantes invoquent le maintien des droits de l'intimée par « application de la C.C.T. n° 32bis » (conclusions des appelantes, page 5).

13.

Les parties appelantes contestent l'urgence.

Elles estiment, en effet, que la demanderesse originaire, actuelle intimée, ne prouve pas la nécessité qu'intervienne une décision rapide. Selon elles, l'intimée ne subirait aucun préjudice irréparable si elle devait attendre une décision au fond.

Elles invoquent à l'appui de cette thèse les éléments suivants :

- l'intimée garde la même fonction, le même salaire, les mêmes avantages ;
- son ancienneté est maintenue ;
- l'intensité du travail est moindre (chambres plus petites) ;
- sa supérieure hiérarchique est la même qu'auparavant, à savoir Madame G ;
- les 5 hôtels font partie d'une même UTE ;
- s'il est clair qu'elle change d'hôtel et donc de lieu de travail, c'est dans la même ville, à 2 km et demi de son ancien lieu de travail et sur la même ligne de tram.

14.

Les parties appelantes contestent le provisoire.

Dès lors que l'intimée demande sa réintégration, elles considèrent que faire droit à cette demande revient à prendre une décision dont les effets sont définitifs et non provisoires.

15.

Les parties appelantes soutiennent que le juge des référés doit opérer une balance des intérêts en présence.

En l'espèce, l'intimée ne subirait aucun préjudice grave du fait de sa mutation auprès d'une autre société, eu égard au fait qu'elle a la garantie que toutes les conditions contractuelles lui sont maintenues et que la seule modification, à savoir son lieu de travail, ne constitue pas une modification importante d'un élément essentiel du contrat.

Par contre, pour la SA BRUSSELS HOTEL, une décision de réintégration de l'intimée serait extrêmement difficile à exécuter tant sur le plan économique (coût salarial) que sur le plan organisationnel (présence d'un prestataire externe).

En outre, le nettoyage ayant été confié à un prestataire externe, l'intimée ne retrouverait pas les prérogatives liées à sa fonction de gouvernante, puisqu'elle n'aurait plus de personnel à guider.

16.

Rencontrant l'argument élevé par l'intimée (et retenu par le premier juge) selon lequel la mutation imposée est illégale car elle entraîne un changement d'employeur, ce qui ne peut se faire sans l'accord du travailleur, les sociétés appelantes soutiennent que les différentes sociétés, entités juridiques distinctes, constituent en réalité « *un même employeur* ».

Elles se réfèrent, à cet égard,

- à l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine à la notion de « *service chez le même employeur* » visée à l'article 82, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- au concept d' « *unité technique d'exploitation* » tel qu'il ressort de l'article 14, § 2b de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- à la notion d'entreprise ou d'UTE retenue par l'ONSS pour accorder ou non les réductions de charges sociales sollicitées par les employeurs suite à l'engagement d'un premier travailleur.

Elles énumèrent comme indices de cette qualité d' « *UTE* » ou de « *même employeur* » le fait qu'elles sont filiales d'une même société, que l'actionnaire de référence est le même et que les fondateurs sont les mêmes, qu'elles ont la même activité hôtelière, le même site internet, la même centrale de réservation, le même secrétariat social, une gestion du personnel commune, une seule délégation syndicale, un CPPT commun et une même directrice, Madame A. G.

Elles invoquent, par ailleurs, un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 1^{er} mars 2012, rendu en matière d'élections sociales, qui décide que les cinq sociétés défenderesses (les trois appelantes en la présente cause plus la SPRL EMBASSY ROYAL et la SPRL GRAND HOTEL MONTGOMMERY), qui constituaient une unité technique d'exploitation, doivent poursuivre ensemble la procédure électorale entamée le 20 décembre 2011, sans tenir compte du transfert conventionnel d'entreprise intervenu le 1^{er} février 2012.

17.

Enfin, les sociétés appelantes invoquent le *ius variandi*, à savoir la possibilité pour l'employeur de modifier unilatéralement les conditions contractuelles, pour autant, selon elles, qu'il s'agisse d'une modification peu importante d'un élément non essentiel du contrat de travail.

A leurs yeux, le lieu de travail n'est pas un élément essentiel du contrat (le lieu de travail n'y est pas mentionné) et, par ailleurs, une modification du lieu de travail de 2 km et demi n'est pas importante, de sorte que les limites du *ius variandi* n'ont pas été franchies.

III.3. Position de la Cour du travail.

18.

L'article 584, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose que le Président du Tribunal statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence.

L'urgence résulte de ce que la procédure ordinaire est impuissante à résoudre le différend en temps voulu.

Elle résulte également de ce que les droits évidents des travailleurs sont violés, faisant apparaître qu'un danger immédiat menace ces droits si une décision urgente n'est pas prise.

19.

Selon l'article 1039 du Code judiciaire, les ordonnances de référés 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 est d'ordre public.

Les décisions de référés doivent uniquement permettre d'aménager une « *situation d'attente* » (V. VANNES, « Le juge des référés et le respect des droits évidents des travailleurs », *J.T.T.*, 1999, p. 265 et ss.).

20.

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 du travail aux fins de faire respecter une obligation légale ou contractuelle.

Il peut ordonner 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.

21.

En l'espèce, l'urgence est justifiée par le fait que l'intimée est victime d'une situation qui peut être qualifiée provisoirement de voie de fait.

En effet, ainsi que l'a constaté le premier juge, la SA BRUSSELS HOTEL, employeur de Madame S depuis 1997, veut transférer cette dernière contre son gré à un autre employeur.

Bien plus, alors que l'intimée n'a jamais marqué son accord sur une quelconque mutation, la SA BRUSSELS HOTEL semble considérer qu'un transfert de l'intimée aux hôtels « Sablon » et « Gare Centrale » a bien eu lieu en janvier 2012, de sorte que le transfert conventionnel d'entreprise résultant apparemment de la « reprise » par le groupe « CAREY » des hôtels « Sablon », « Grand Place » et « Gare Centrale », intervenue le 1er février 2012, devrait entraîner la cession d'office du contrat de travail de l'intimée à la SPRL BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED.

22.

Contrairement à ce que tentent de soutenir les parties appelantes, il n'apparaît pas, dans le cadre d'un examen superficiel des thèses soutenues, que les différentes sociétés constituent un seul et même employeur.

L'argument tiré de la jurisprudence relative à l'application de l'article 82, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne paraît pas pertinent en l'espèce, pas plus que celui tiré de la notion d'UTE dans le contentieux des élections sociales et encore moins celui résultant de l'appréciation de l'ONSS en matière d'octroi de réductions de charges sociales.

Ces exemples d'acception extensive de la notion d'employeur constituent des exceptions dans des contextes bien précis, qui n'apparaissent pas prévaloir en l'espèce.

23.

Dans le cadre d'un examen sommaire et superficiel des droits invoqués, il apparaît que la SA BRUSSELS HOTEL, en faisant passer l'intimée, sans son accord, tout d'abord de l'hôtel Brussels aux hôtels « Sablon » et « Gare Centrale » et ensuite du *pay roll* de la SA BRUSSELS HOTEL à celui de la SPRL BELGIUM MANAGEMENT VALUE ADDED depuis le 1er février 2012, veut bel et bien imposer à l'intimée un changement d'employeur.

Ainsi qu'il a été très justement précisé dans l'ordonnance dont appel, « *pour conclure un contrat, il faut effectivement le consentement des parties* ».

Il convient de rappeler que le contrat de travail est un contrat *intuitu personae*.

24.

On est donc bien loin apparemment d'une simple modification du lieu de travail ou d'une application du *ius variandi* dont dispose dans une certaine mesure l'employeur.

25.

De l'examen *prima facie* de l'intérêt respectif de chacune des parties en présence, il résulte provisoirement que ce sont les droits évidents de l'intimée à

être maintenue dans les liens du contrat de travail qui la lie depuis 1997 à la SA BRUSSELS HOTEL qui priment.

26.

Les mesures sollicitées par la demanderesse originaire et accordées par l'ordonnance dont appel, ne sont pas définitives, puisqu'elles sont ordonnées dans l'attente qu'intervienne, soit un accord, soit une décision de justice sur une éventuelle rupture du contrat de travail.

La décision ne lie pas la juridiction du travail qui serait appelée à statuer au fond.

27.

En conclusion, c'est à bon droit que l'ordonnance dont appel a décidé que le recours au référé était fondé et que l'urgence était justifiée.

En ordonnant à la SA BRUSSELS HOTEL de réintégrer Madame S dans sa fonction de gouvernante au sein de l'hôtel « Brussels », la décision ne viole pas la notion de provisoire.

L'intervention du juge des référés est fondée sur la nécessité d'assurer la protection d'un droit évident et incontestable qui est celui du maintien provisoire de la travailleuse dans les liens du contrat de travail avec son employeur, jusqu'à ce qu'à ce qu'intervienne une solution, négociée ou judiciaire.

L'ordonnance dont appel sera donc confirmée en toutes ses dispositions.

Les dépens d'appel seront mis à charge de la SA BRUSSELS HOTEL.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

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 déclare non fondé,

Confirme la décision dont appel en toutes ses dispositions, y compris quant aux dépens,

Délaisse aux parties appelantes leurs dépens d'appel et condamne la SA BRUSSELS HOTEL aux dépens d'appel de l'intimée, liquidés à la somme de 1.320, 00 € étant l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

. L. CAPPELLINI Président de chambre

. D. DETHISE Conseiller social au titre d'employeur

. P. LEVEQUE Conseiller social au titre d'ouvrier

et assisté de B. CRASSET Greffier



B. CRASSET



D. DETHISE



P. LEVEQUE



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-huit juin deux mille douze, par :

L. CAPPELLINI Président de chambre

et assisté de B. CRASSET Greffier



B. CRASSET



L. CAPPELLINI