

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2014/2008
Date du prononcé 12 août 2014
Numéro du rôle 2012/AB/844

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000028008-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

SHAWANDA SPRL, dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES, Square Victoria Régina,
11-12,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître DEWIJZE Christian, avocat à BRUXELLES,

contre

Madame H

partie intimée au principal, intimée sur incident,
représentée 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 :

- 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,

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, à savoir,

PAGE 01-00000028008-0002-0022-01-01-4



- la requête d'appel du 23 août 2012 dirigée contre le jugement du 16 mai 2012 prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles,
- les conclusions d'appel de la partie intimée du 31 janvier 2013,
- les conclusions d'appel de la partie appelante du 17 mai 2013,
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée du 3 septembre 2013,
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie appelante du 7 octobre 2013,
- les dossiers des parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 21 mai 2014.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et des explications non contestées fournies par celles-ci, que :

- Le 1^{er} octobre 2000, Madame H (ci-après : « *l'intimée* ») est entrée au service de la SPRL BELGOTEL en qualité de femme de chambre catégorie 2 dans le cadre d'un contrat de travail pour ouvrier signé le même jour par les parties. Les prestations de travail étaient effectuées dans l'hôtel ALBERT, situé Rue Royale Sainte-Marie à Schaerbeek, exploité par la SPRL BELGOTEL.
- A partir d'août ou de septembre 2007, l'intimée a été en repos d'accouchement qu'elle a ensuite prolongé par un crédit-temps d'une durée de sept mois. Elle devait reprendre le travail en date du 2 octobre 2008.
- Le 1^{er} juillet 2008, la SPRL BELGOTEL a cédé l'hôtel ALBERT à la SPRL SHAWANDA (ci-après : « *l'appelante* » ou « *la société* ») exploitant deux autres hôtels, dont l'hôtel ALBERGO, situé Square Victoria Regina à Saint-Josse-ten-Noode.
- Le 1^{er} octobre 2008, le gérant de la société, Monsieur N K , a rédigé à



l'attention de l'intimée le courrier suivant :

« Madame H:

Depuis le 1^{er} juillet 2008, la société Shawanda a repris les activités de la société Belgotel.

Votre credito de l'ORBEM du 15 décembre 2007 expirant ce jour le 1^{er} octobre 2008, je vous convie à reprendre vos activités au sein de notre société dès ce 2 octobre 2008, à l'hôtel Albergo, situé à 7 minutes à pied de l'hôtel Albert, au square Victoria Regina, 11-12 à 1210 Bruxelles, et ce à partir de 9h30 du matin et jusqu'à 17h30, chaque jour du mardi au samedi. Vos jours de congé sont déterminés les dimanches et lundis. Ces jours de congé peuvent changer. Votre lieu de travail a changé vu les restructurations au sein de la société.

Votre fonction, votre travail et votre salaire resteront inchangés.

La présente vous est adressée tant sous pli recommandé que sous pli ordinaire. (...) ».

- Le 2 octobre 2008, l'intimée adresse à la société, à l'attention de Monsieur N K une lettre rédigée comme suit :

« Monsieur,

Ce matin je me suis présentée à mon travail pour reprendre mes activités après avoir été en repos d'accouchement et d'avoir pris une pause carrière.

Vous m'avez signalé que l'hôtel est repris et que je devais commencer à travailler dans un autre hôtel et avec un autre horaire.

Je vous ai dit que je n'étais pas d'accord parce que pendant 8 ans j'ai travaillé dans l'hôtel ALBERT et que je travaillais toujours de 7h30 à 15h30.

A ce moment-là, vous m'avez dit : C'EST FINI L'HOTEL POUR VOUS, VOUS RETOURNEZ A LA MAISON, JE PREPARE VOS PAPIERS.

Vu ce qui précède, je me vois en droit de vous réclamer :

- Une indemnité de rupture de 42 jours calendrier
- Mon c4
- Une indemnité égale à 6 mois de salaire pour licenciement abusif.

PAGE 01-00000028008-0004-0022-01-01-4



Dans cette attente, ... ».

- Le 8 octobre 2008, sous l'intitulé « **Signification du licenciement et du motif grave** », la société a notifié à l'intimée sa décision de mettre un terme au contrat de travail immédiatement pour motif grave libellé comme suit :

« En date du 7 octobre 2008, nous avons eu la connaissance suffisamment certaine des motifs qui sont à la base de ce licenciement. Ci-après, vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motif grave.

Vous vous êtes présentée en date du 1^{er} octobre au lieu du 2 octobre 2008 à l'hôtel Albert pour reprendre vos activités. Nous vous avons demandé de rejoindre votre poste de travail à l'hôtel Albergo, qui se trouve à 7 minutes à pied de l'hôtel Albert ; ceci eu égard au fait que votre longue absence ne nous permettait plus de vous employer au même siège d'exploitation, par restructuration du personnel. Cet hôtel fait partie de la même société. Vous avez refusé de vous y rendre au moment même, ce que nous avons fait constater par huissier de justice.

Nous estimons que les faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Nous nous réservons également le droit de réclamer des dommages-intérêts. ».

- Le 6 novembre 2008, par lettre émanant de son organisation syndicale, l'intimée a contesté tant la régularité que le fondement du licenciement pour motif grave et a réclamé le paiement par la société d'une indemnité de rupture égale à 42 jours calendrier, d'une indemnité forfaitaire pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération, de sommes dues pour non-paiement de frais vestimentaires et non-remboursement de frais de déplacement, ainsi que la délivrance d'un document C4 rectifié (pas de faute grave).
- Le 20 novembre 2008, Monsieur N K , gérant de la société appelante, a réagi au courrier du syndicat dans les termes suivants :

« Monsieur B ,

J'ai bien reçu votre lettre datée du 6 courant et vous en remercie.

Les informations que vous me communiquez et que vous détenez me

PAGE 01-00000028008-0005-0022-01-01-4



paraissent émaner d'élucubrations manifestes.

En effet, en juillet dernier, Madame H. est venue me trouver à l'hôtel Albert en me demandant s'il n'y avait pas moyen de trouver un arrangement car elle préférait ne plus travailler, étant trop occupée par ses trois enfants. Quel arrangement ? Celui de la licencier sans préavis mais avec indemnité ... et pour quelle raison ?

Je vous informe, d'autre part, que Madame H. savait que Monsieur A B avait revendu son fonds de commerce puisque celui-ci fait partie de sa propre famille !

Enfin, je voulais justifier les raisons de ma volonté des changements de lieu et d'horaires de travail. Les femmes de chambre n'ont pas suffisamment de chambres à nettoyer à 7h30 du matin et les petits déjeuners ne doivent plus se servir puisque j'ai instauré un système de buffet depuis que j'ai repris l'hôtel Albert. (...) ».

1.2. L'action originale.

Par une requête déposée au greffe le 30 septembre 2009, l'actuelle intimée, demanderesse originale, a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles. Elle postulait la condamnation de la SPRL SHAWANDA à lui payer :

- 2.508,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 1.900,06 € brut à titre d'insuffisance de salaire pour la période du 1^{er} octobre 2000 au 2 octobre 2008,
- 10.871,48 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 463,17 € brut à titre de dommages et intérêts pour non-paiement du salaire du 2 au 7 octobre 2008,
- 3.541,28 € net à titre d'indemnité vestimentaire,
- 1.581,57 € net à titre de frais de transport,

ces sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité respective.



I.3. Le jugement dont appel.

Après un premier jugement prononcé le 4 janvier 2010 par défaut à l'égard de la société, le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu, sur opposition, le jugement attaqué du 16 mai 2012.

Par ce jugement, le tribunal a

- déclaré l'opposition recevable et partiellement fondée ;
- condamné la SPRL SHAWANDA à payer à Madame L H les sommes de 2.508,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 10.871,48 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorées des intérêts légaux depuis le 8 octobre 2008 et des intérêts judiciaires ;
- déclaré non fondées les demandes de Madame L H en paiement de dommages et intérêts pour la période du 2 au 7 octobre 2008 inclus et pour violation de la CCT n° 32 bis ;
- pour le surplus, avant dire droit, ordonné la réouverture des débats et invité chacune des parties à communiquer dans les délais qu'il a déterminés, ses observations et pièces éventuelles concernant les questions suivantes :
 1. le fondement (contractuel ou *ex delicto*) de ses demandes relatives à des arriérés de salaire, indemnités vestimentaires et frais de transport,
 2. la prescription de l'action relativement à ces demandes ;
 3. la justification des périodes pour lesquelles Madame L H réclame des indemnités vestimentaires et des frais de déplacement ;
- réservé à statuer sur les dépens.

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

II.1.

La société a interjeté appel avant que le Tribunal du travail ait pu se prononcer sur les questions litigieuses restant à trancher.

Par l'effet dévolutif de l'appel, la Cour du travail en est saisie (article 1068 du Code judiciaire).



II.2.

La société, partie appelante au principal, demande à la cour :

A titre principal,

De déclarer l'appel principal recevable et fondé.

En conséquence, de mettre à néant le jugement *a quo* en ce qu'il a

1. condamné la SPRL SHAWANDA à payer à l'intimée les sommes de 2.508,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 10.871,48 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorées des intérêts légaux depuis le 8 octobre 2008 et des intérêts judiciaires ;
2. dit pour droit que la société a « *commis une faute en licenciant Madame L. H. en violation de la CCT n° 32 bis* » ;
3. dit pour droit que la société ne prouve pas que « *Madame L. H. aurait renoncé à son droit au paiement de la rémunération, selon le barème correct, des indemnités vestimentaires et de l'intervention de l'employeur dans ses frais de transport* » ;
4. dit pour droit que le contrat de travail a pris fin le 8 octobre 2008 et que la société est l'auteur de la rupture.

Statuant à nouveau, tant sur l'appel principal que sur l'appel incident, débouter l'intimée de la totalité de ses demandes.

Déclarer prescrits les chefs de demande relatifs aux régularisations de salaire, à l'indemnité vestimentaire et à la participation patronale dans les frais de transport.

Débouter l'intimée de ses demandes relatives à la période postérieure au 29 septembre 2007.

Condamner l'intimée aux dépens des deux instances.

A titre subsidiaire,

Quant aux régularisations de salaire, déclarer la demande prescrite.

Quant à l'indemnité vestimentaire, déclarer prescrits les montants éventuellement dus pour



la période antérieure au 1^{er} février 2005 et réduire la demande à la somme de 1.140,62 €.

Quant à la participation patronale dans les frais de transport, surseoir à statuer et renvoyer la cause au rôle pour mise en état.

Réserver les dépens.

II.3.

L'intimée, appelante sur incident, demande à la Cour du travail de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société au paiement des sommes de 2.508,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 10.871,48 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorées des intérêts légaux depuis le 8 octobre 2008 et des intérêts judiciaires.

Pour le surplus, elle sollicite de la Cour du travail que celle-ci fasse droit à l'intégralité de sa demande originale et, en conséquence, condamne la société au paiement de :

- 1.000 € brut à titre d'indemnité pour non-respect de la CCT 32bis à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires,
- 1.900,06 € brut à titre d'insuffisance de salaire pour la période du 1^{er} octobre 2000 au 2 octobre 2008 à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires,
- 1.581,57 € à titre de frais de déplacement à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires,
- 463,17 € brut à titre de dommages et intérêts pour le non-paiement du salaire du 2 au 7 octobre 2008 à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires,
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.



III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Examen de la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

L'intimée, demanderesse originaire, réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours calendrier.

Conformément aux règles relatives à la charge de la preuve, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver (article 1315 du Code civil) et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation (article 870 du Code judiciaire).

Le travailleur qui réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit prouver qu'il a été licencié. C'est, en effet, le congé qui est l'élément générateur de droit.

Ainsi que le relève la partie appelante, se référant à une jurisprudence de la Cour du travail de Liège qui doit être approuvée, si une partie invoque à mauvais escient la rupture dans le chef de son cocontractant, elle devient elle-même auteur de la rupture et devra payer une indemnité compensatoire de préavis à l'autre partie (C. trav. Liège, 17 octobre 2007, *Chr.D.S.*, 2009, pp. 247 à 249).

En l'espèce, l'intimée a constaté la rupture du contrat de travail par l'employeur en date du 2 octobre 2008.

La société conteste avoir notifié un congé verbal à l'intimée à cette date. Elle se réfère au jugement dont appel qui décide que Madame L. H. ne rapporte pas la preuve qu'elle a été licenciée verbalement par le gérant de la SPRL SHAWANDA, Monsieur K., le jeudi 2 octobre 2008 ni le 3 octobre (jugement, 8^e feuillet).

En conséquence, la société soutient, à titre principal, qu'en constatant à tort avoir été licenciée le 2 octobre 2008, l'intimée est devenue l'unique auteur de la rupture du contrat de travail, le licenciement pour motif grave notifié postérieurement devant être considéré comme non avenu.

La Cour du travail ne partage pas l'opinion des premiers juges en ce qui concerne la preuve du congé donné verbalement par le gérant de la société le 2 octobre 2008.

Selon la Cour de cassation, le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat (voy. notamment Cass., 18 décembre 1989, *R.D.S.*, 1990, p. 23 ; Cass., 14 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, 431).



En l'espèce, le comportement du gérant de la société démontre une volonté très claire de mettre fin unilatéralement à la relation contractuelle dès le retour de l'intimée de son congé parental :

- Le 1^{er} octobre 2008 (trop tard pour qu'elle en soit informée à temps), Monsieur K écrit à l'intimée que ses conditions de travail (lieu de travail, horaire de travail et jours de congé) vont changer dès sa reprise du travail le 2 octobre 2008 ;
- Lorsque l'intimée se présente au travail le 2 octobre 2008, le gérant de la société a fait mandater un huissier de justice pour constater que l'intimée refuse d'aller travailler à l'hôtel ALBERGO et qu'elle veut rester travailler à l'hôtel ALBERT, aux horaires qu'elle avait précédemment ;
- La société ne conteste pas le contenu du courrier que l'intimée lui adresse le jour même (2 octobre 2008), par lequel elle constate :

« A ce moment-là, vous m'avez dit : C'EST FINI L'HOTEL POUR VOUS, VOUS RETOURNEZ A LA MAISON, JE PREPARE VOS PAPIERS.

Vu ce qui précède, je me vois en droit de vous réclamer :

- o *Une indemnité de rupture de 42 jours calendrier*
 - o *Mon c4*
 - o *Une indemnité égale à 6 mois de salaire pour licenciement abusif. » ;*
- Par la suite, la société « signifie le licenciement et le motif grave » par courrier du 8 octobre 2008 sans invoquer que l'intimée aurait constaté à tort le congé verbal.

Il ressort de ces éléments que l'intimée a bien été congédiée sur le champ le 2 octobre 2008 pour avoir refusé les nouvelles conditions de travail que la société voulait lui imposer et que la société a entendu se ménager une preuve du motif du licenciement en chargeant un huissier de justice de dresser un constat du refus de l'intimée d'obtempérer aux ordres de Monsieur K

Les explications que ce dernier fournit dans sa lettre du 20 novembre 2008 à l'organisation syndicale de l'intimée confortent l'opinion de la cour à cet égard. En effet, s'il est vrai que l'intimée était allée trouver Monsieur K dans le courant du mois de juillet 2008, après la cession de l'hôtel, en faisant savoir qu'elle n'était plus très motivée pour reprendre le travail, on comprend d'autant plus la volonté de l'employeur d'en finir au plus vite avec cette travailleuse.

Le congé a donc bien été notifié verbalement à l'intimée le 2 octobre 2008 ainsi que cette



dernière l'a constaté par écrit le jour même, sans contestation de la part de l'employeur.

Il s'agit d'un congé sans préavis ni indemnité.

Le problème est que, d'une part, le motif grave censé justifier ce licenciement a été notifié en dehors du délai de trois ouvrables visé à l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978, qui dispose que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ». La lettre de notification du motif grave date, en effet, du 8 octobre 2008 alors que le congé sans préavis a été donné oralement le 2 octobre 2008. La justification du congé est donc tardive.

D'autre part, les faits invoqués n'apparaissent pas constituer un motif grave de rupture au sens de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978. La cour considère en effet que le fait pour l'intimée de n'avoir pas obtempéré immédiatement aux injonctions de l'employeur de se rendre sur un autre lieu de travail et de se soumettre à de nouvelles conditions de travail, n'est pas une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Il est vrai que le contrat de travail conclu le 1^{er} octobre 2000 avec la société BELGOTEL et transféré à la société appelante contient en son article 8 une clause par laquelle l'intimée déclare accepter que « *à l'exception des conditions salariales et (...) qui sont considérées entre parties comme des conditions de travail essentielles, toutes les autres conditions de travail convenues dans le contrat de travail et/ou exécutées entre parties, sont des conditions accessoires qui peuvent être modifiées de par la seule volonté de l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise* ». Cependant, cette stipulation, qui ne met de limite au pouvoir de l'employeur de modifier unilatéralement les conditions convenues et/ou exécutées qu'en matière de conditions salariales, apparaît contraire à l'article 20, 1^o de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui oblige l'employeur à faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, ainsi qu'à l'article 25 de la même loi.

Par ailleurs, il est un fait acquis au débat que, jusqu'à la suspension de l'exécution de son contrat de travail à la suite de son accouchement et de sa pause carrière, l'intimée avait travaillé de 7h30 à 15h30, 5 jours par semaine, du dimanche au jeudi à l'hôtel ALBERT. Outre le changement du lieu de travail, la société a unilatéralement modifié l'horaire de travail de la manière suivante : de 9h30 à 17h30, 5 jours par semaine, du mardi au samedi. Un tel changement dans les heures et dans les jours de prestations était de nature à bouleverser l'organisation familiale de cette mère de trois enfants.

Enfin, au moment du licenciement, la société n'avait pas justifié les nécessités de l'entreprise en sorte que le refus de l'intéressée de donner suite à l'ordre patronal était légitime.

Le refus n'était dès lors pas gravement fautif et il n'empêchait pas la poursuite temporaire de la collaboration professionnelle (le temps d'une discussion, d'une justification, d'une mise



en demeure ou de l'exécution d'un préavis).

En conséquence, la cour est d'avis, comme le tribunal mais pour d'autres motifs, que la rupture du contrat de travail est le fait de la société et qu'elle est irrégulière.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

III.2. Examen de la demande relative à l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'ouvrier engagé pour une durée indéterminée a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, s'il est victime de licenciement abusif.

Est considéré comme abusif au sens de cet article, le licenciement effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve.

Pour renverser la présomption de licenciement abusif que fait peser sur lui l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit prouver la réalité des faits qu'il invoque et le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

Le juge doit vérifier si le motif de licenciement existe et s'il n'est pas manifestement déraisonnable (Cass., 22 novembre 2010, S.09.0092.N. disponible sur www.juridat.be).

Ainsi que rappelé dans le jugement dont appel (19^e feuillet), la société soutient que le licenciement de l'intimée était justifié en raison du refus de celle-ci d'accepter les modifications de son lieu et de ses horaires de travail alors que ces modifications étaient justifiées par les nécessités de l'entreprise. La société invoque donc la combinaison du comportement de la travailleuse et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A raison le tribunal a constaté que la réalité du motif de licenciement était établie, de même que le lien avec le licenciement : « *c'est parce que Madame h a refusé les nouvelles conditions de travail imposées qu'elle a été licenciée* » (jugement, 20^e feuillet).

Le tribunal a déduit de ces circonstances que « *la SPRL SHAWANDA était en droit de se séparer d'un travailleur qui refusait des modifications à ses conditions de travail alors qu'il avait accepté, lors de son engagement, qu'à l'exception des conditions salariales, toutes les autres conditions de travail convenues dans le contrat de travail et/ou exécutées entre*



parties, sont des conditions de travail accessoires qui peuvent être modifiées par la seule volonté de l'employeur en cas de nécessités de l'entreprise » (jugement, 20^e feuillet).

La cour ne partage pas cette opinion des premiers juges. En effet, comme déjà relevé plus haut, la stipulation contractuelle qui relègue au rang de conditions accessoires pouvant être modifiées unilatéralement par l'employeur suivant les nécessités de l'entreprise, toutes les conditions convenues dans le contrat de travail et/ou exécutées entre parties à l'exception du salaire, n'apparaît pas conforme aux articles 20, 1^o et 25 précités de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ni à la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass., 14 octobre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 464).

Les premiers juges ont pourtant fait droit à la demande de l'actuelle intimée sur la base des considérations suivantes :

- lorsqu'elle a licencié l'intimée, la société n'a pas apporté la preuve des nécessités de l'entreprise en sorte que le refus de l'intéressée de donner suite à l'ordre patronal était légitime ;
- par la suite, l'intimée a contesté le motif allégué par la société pour justifier la modification des conditions de travail au regard des nécessités de l'entreprise, étant que les femmes de chambre n'ont pas suffisamment de chambres à nettoyer à 7h30 du matin et que les petits déjeuners ne doivent plus se servir suite à l'instauration d'un système de buffet ;
- la société ne rapporte pas la preuve des nécessités alléguées de l'entreprise ;
- à défaut de preuve de l'existence desdites nécessités, le licenciement de l'intimée ne peut être considéré comme une mesure proportionnée à sa conduite ;
- partant le licenciement est abusif.

La cour partage entièrement cette analyse et considère, à l'instar des premiers juges, qu'il n'était pas légitime de licencier l'intimée pour avoir refusé des modifications importantes de ses conditions de travail pour des motifs dont la nécessité ne lui avait pas été exposée et qui demeure à ce jour non démontrée.

En conséquence, le jugement sera également confirmé en ce qu'il condamne la société au paiement de l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif.



III.3. Examen de la demande relative à des dommages et intérêts pour non-respect de la CCT n° 32 bis (appel principal et appel incident).

La société appelante reproche au jugement dont appel d'avoir décidé qu'elle a commis une faute en licenciant l'intimée en violation de la CCT n° 32 bis.

L'intimée, appelante sur incident, critique la décision du tribunal en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de dommages et intérêts en lien avec le transfert d'entreprise.

Sur ces deux questions, la Cour du travail approuve et fait sienne la motivation et la décision du tribunal (jugement, 21^e à 24^e feuillets).

En tant que « *travailleuse cédée* » à la suite du transfert conventionnel d'entreprise avenu entre la SPRL BELGOTEL et la société appelante, l'intimée ne pouvait être licenciée que pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi (article 8 de la CCT 32 bis).

Elle a été licenciée pour un motif grave non justifié lié à des raisons économiques ou d'organisation alléguées mais non prouvées.

C'est donc à bon droit que le tribunal a jugé le licenciement fautif au regard des dispositions qui protègent les travailleurs qui changent d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise.

A raison également, le tribunal a précisé que le non-respect de l'obligation de protection contre le licenciement à l'occasion du transfert s'indemnise par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'intimée ne prouve aucun préjudice particulier autre que celui lié à la perte de son travail.

L'indemnité de rupture répare forfaitairement tout le préjudice causé par le licenciement.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qui concerne ces questions.

III.4. Examen de la demande relative à des dommages et intérêts pour perte de salaire durant la période du 2 au 7 octobre 2008 (appel incident).

Eu égard à ce qui a été décidé par la cour au point III.1. ci-dessus (rupture par l'employeur dès le 2 octobre 2008) et compte tenu de l'absence de prestations effectuées par l'intimée durant les journées concernées, il n'y a pas lieu d'accorder à l'intimée les dommages et intérêts qu'elle réclame.



L'appel incident est non fondé.

Le jugement est confirmé sur ce point également.

III.5. Examen des demandes relatives à des arriérés de salaire, des indemnités vestimentaires et des frais de transport (appel principal et appel incident).

III.5.1.

Bien que le tribunal n'ait pas statué définitivement sur ces demandes, chacune des parties émet des critiques à l'encontre de décisions qui ressortent de la motivation du jugement dont appel à leur sujet.

Ainsi, la société appelante considère que le tribunal a jugé à tort que l'intimée n'avait pas renoncé (antérieurement à la reprise de l'hôtel ALBERT par l'appelante), à réclamer le paiement des montants qu'elle revendique à présent.

L'intimée, quant à elle, reproche au tribunal de n'avoir pas appliqué la conception factuelle de la cause de la demande telle qu'enseignée par la Cour de cassation notamment dans son arrêt du 14 avril 2005, R.G. C.03.0148.F, et qui l'obligeait, tout en respectant les droits de la défense, à déterminer lui-même la norme (en matière de prescription de l'action) applicable à la demande et de l'appliquer au cas d'espèce.

Les deux griefs sont non fondés.

III.5.2.

Tout d'abord, il ne résulte d'aucun élément de la cause que l'intimée aurait renoncé à son droit au paiement de la rémunération selon le barème correct ou au paiement des indemnités vestimentaires ou encore à l'intervention de l'employeur dans ses frais de transport.

Or, ainsi que le rappelle judicieusement le jugement entrepris, la renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation.

C'est dès lors en vain que l'appelante invoque à nouveau devant la Cour du travail la passivité de l'intimée durant six ans et le lien de parenté qui existerait entre elle et l'ancien gérant de la SPRL BELGOTEL.

III.5.3.

Quant aux questions soulevées par le Tribunal du travail concernant à la règle applicable en



matière de prescription, la cour est d'avis qu'il a eu raison de les poser pour permettre aux parties de faire valoir leurs moyens et observations.

Par l'effet dévolutif de l'appel, il revient à la Cour du travail de trancher ces questions.

Par application de l'article 7 de la CCT n° 32 bis du 7 juin 1985, qui dispose que les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire, l'intimée est en droit de réclamer à la société appelante les montants que, le cas échéant, la SPRL BELGOTEL lui restait devoir au moment du transfert.

Les sommes postulées se rapportent à toute la durée de l'occupation de l'intimée au service de la SA BELGOTEL et ensuite au service de la société cessionnaire – l'appelante – soit du 1^{er} octobre 2000 au 2 octobre 2008 (avec une suspension des prestations durant près d'un an).

Ces demandes sont notamment soumises à la règle de prescription visée à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Suivant cette disposition légale, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

L'acte introductif d'instance et interruptif de la prescription visée par la disposition légale précitée est intervenu le 30 septembre 2009.

L'action, en tant qu'elle vise l'exécution d'obligations contractuelles, est donc prescrite pour toute la période antérieure au 30 septembre 2004.

Toutefois, s'agissant d'arriérés de rémunération (dont le non-paiement est sanctionné pénalement), les demandes peuvent également être soumises à une autre règle de prescription, à savoir celle édictée par l'article 2262 bis du Code civil, auquel renvoie l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle.

Eu égard à la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, la Cour du travail peut se prononcer d'office quant au délai de prescription applicable.

A ce sujet, la société appelante fait valoir que la CCT n° 32 bis ne permet pas d'appliquer la prescription *ex delicto* à l'entreprise cessionnaire qui n'a pas participé à l'infraction.

La Cour de cassation a précisé la notion de « *droits et obligations résultant de contrats de travail existant à la date du transfert* » :

« Attendu qu'en vertu de l'article 7 de la convention collective de travail numéro 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de

PAGE 01-00000028008-0017-0022-01-01-4



changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, en cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise, les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire;

Attendu que, hormis les exceptions non applicables en l'espèce, le transfert des obligations comprend les obligations du cédant résultant du contrat de travail ou de la relation de travail et nées avant la date du transfert;

Attendu que l'obligation de payer des arriérés de rémunération qui sont dus constitue une telle obligation; que ne constitue pas une telle obligation, l'obligation de payer des dommages-intérêts réclamés sur la base de l'infraction qualifiée "non-paiement de la rémunération due", dès lors que celle-ci ne résulte pas d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, mais d'une infraction » (Cass., 20 octobre 1997, J.T.T., 1997, p. 466).

La Cour du travail de Liège a rappelé dans un arrêt du 18 janvier 2006 (J.T., 2006, p. 471), que « dans le cadre d'un transfert d'entreprises, les obligations transférées sont uniquement les obligations nées du contrat de travail. Il en résulte que le cessionnaire n'est pas tenu de l'obligation de payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par un délit commis par le cédant, l'obligation n'étant pas née du contrat mais d'une infraction ».

La Cour du travail de Mons a statué dans le même sens, dans un arrêt du 15 avril 2013 (J.T.T., 2013, p. 289) en se basant sur l'enseignement dispensé par l'arrêt de la Cour de cassation du 20 octobre 1997. Elle relève que cet enseignement « apparaît parfaitement logique, dès lors qu'il entend respecter le principe déduit de la responsabilité pénale personnel de la personne investie de l'autorité patronale ».

L'intimée invoque un arrêt en sens contraire de la Cour du travail de Liège du 5 septembre 2007 (J.L.M.B., 2008, p. 370), qui relève que l'entreprise cessionnaire est tenue *in solidum* au paiement de la dette du cédant existant à la date du transfert en vertu de l'article 8 de la CCT 32 bis et qui considère, en conséquence, que la prescription de l'action *ex delicto* lui est applicable dès lors que la prescription est déterminée par la nature de la dette et non par la personnalité du débiteur et qu'il importe peu que la société cessionnaire ne soit pas l'auteur de l'infraction, le délai de prescription de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 étant susceptible de s'appliquer à des personnes tenues à la dette sans être l'auteur de l'infraction, tel par exemple un civilement responsable.

Le raisonnement de la Cour du travail de Liège convainc la cour de céans et ce, pour les raisons suivantes :

PAGE 01-00000028008-0018-0022-01-01-4



- l'arrêt de la Cour de cassation du 20 octobre 1997 se fondait sur l'application de l'article 7 de la CCT 32 bis qui dispose que les obligations résultant d'un contrat de travail sont transférées au cessionnaire ; toutefois, il y a lieu d'avoir égard à l'article 8 de la CCT 32 bis, inséré par la CCT n° 32 quater du 19 décembre 1989, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 mars 1990, et qui énonce que « *Le cédant et le cessionnaire sont tenus in solidum au paiement des dettes existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1° et résultant des contrats de travail existant à cette date, à l'exception des dettes dans le chef de régimes complémentaires de prestations sociales, visés à l'article 4 de la présente convention* » ; en l'espèce, l'action de l'intimée, demanderesse originaire, même fondée sur l'infraction pénale, porte sur des dettes du cessionnaire existant à la date du transfert et résultant du contrat de travail existant à cette date ;
- l'entreprise cessionnaire est tenue *in solidum* au paiement de ces dettes par application d' l'article 8, précité, de la CCT 32 bis ; cela signifie qu'elle est responsable à l'égard du travailleur même si elle n'est pas l'auteur de l'infraction (comme un civilement responsable) ;
- s'agissant d'infractions consistant dans le non-respect du barème de rémunération et de CCT sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal (infractions réglementaires), elles ne requièrent pas un élément moral particulier : la simple transgression matérielle et l'imputabilité (action libre et consciente de son auteur) suffisent ;
- l'indemnisation du préjudice causé par l'infraction se traduit désormais par une réparation en nature de l'inexécution d'un manquement contractuel ;
- la prescription est déterminée par la nature de la dette et non par l'auteur de l'infraction.

La Cour du travail considère, en conséquence, que le délai de prescription applicable en l'espèce est celui de l'article 2262 bis du Code civil, auquel renvoie l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle.

Appliqué aux différentes demandes, il en résulte ce qui suit :

- 1) les arriérés de régularisation salariale réclamés concernent la période d'octobre 2000 à mai 2004 : ils sont prescrits puisqu'il s'est écoulé plus de cinq ans entre le dernier fait et l'acte introductif d'instance du 30 septembre 2009 ;
- 2) l'indemnité pour frais vestimentaires est réclamée pour trois périodes distinctes : du 1^{er} octobre 2000 au 31 mai 2004, du 1^{er} février 2005 au 30 septembre 2005 et du 1^{er} juin au 31 juillet 2007 (compte tenu de ce qu'il y a lieu d'écarter les frais vestimentaires réclamés pour des périodes durant lesquelles l'intimée était en repos d'accouchement ou en crédit temps et ne travaillait donc pas) ; eu égard à l'interruption de huit mois entre la première période infractionnelle et la deuxième



et à l' interruption de neuf mois entre la deuxième et la troisième, il n'y a pas d'infraction continue et, dès lors, seules ne sont pas prescrites les demandes relatives à la dernière période, soit une somme de 1.140,62 € ;

- 3) l'indemnité pour frais de déplacement : à cet égard, les montants réclamés ne sont pas justifiés, ainsi que le relevait déjà le jugement dont appel, qui invitait expressément l'actuelle intimée à « justifier les périodes durant lesquelles elle a dû se déplacer pour se rendre à son travail (compte-tenu des périodes de suspension du contrat de travail, incluant les congés annuels) et/ou à justifier l'utilisation d'un forfait mensuel, indépendamment du nombre de jours réellement travaillés, le mois considéré » jugement, 31^e feuillet) ; faute de justification, il convient de débouter l'intimée de sa demande originaire.

En conclusion, il ne peut être accordé à l'intimée que la somme de 1.140,62 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Dit l'appel principal recevable mais non fondé.

Dit l'appel incident recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- condamné la SPRL SHAWANDA à payer à Madame L H les sommes de 2.508,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 10.871,48 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, sous la seule émendation que les montants desdites condamnations doivent être majorés des intérêts légaux depuis le 2 octobre 2008 et non depuis le 8 octobre 2008 ;
- déclaré non fondées les demandes de Madame L H en paiement de dommages et intérêts pour la période du 2 au 7 octobre 2008 inclus et pour violation de la CCT n° 32 bis,

Statuant par évocation,

PAGE 01-00000028008-0020-0022-01-01-4



- dit pour droit que la prescription applicable aux demandes originaires de Madame L. H. relatives à des arriérés de salaire, des indemnités vestimentaires et des frais de transport est la prescription visée à l'article 2262 bis du Code civil, auquel renvoie l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle ;
- déclare prescrite la demande relative aux arriérés de régularisation salariale ;
- déclare partiellement prescrite la demande relative à l'indemnité pour frais vestimentaires et n'y fait dès lors droit qu'à concurrence de la somme nette de 1.140,62 € ;
- condamne la SPRL SHAWANDA au paiement de cette somme à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ;
- déclare non fondée à défaut de justification la demande relative à l'indemnité pour frais de déplacement ;
- délaisse à la société appelante les frais de son appel et la condamne aux dépens des deux instances liquidés dans le chef de l'intimée à la somme de 0 €.



Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Pierre LEVEQUE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,

Pierre LEVEQUE,


Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,


Loretta CAPPELLINI,

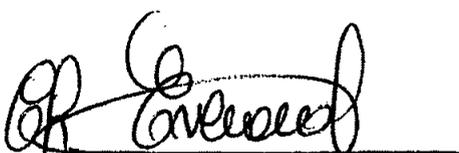
Monsieur Pierre LEVEQUE, Conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Monsieur Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, Conseiller social au titre d'employeur et Madame L. CAPPELLINI, Président.

Le Greffier,



et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 août 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Loretta CAPPELLINI,

