



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

Numéro du répertoire 2015 / 309.
Date du prononcé 27 janvier 2015
Numéro du rôle 2013/AB/423

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000084702-0001-0012-02-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE – CRÉDIT-TEMPS
Arrêt contradictoire
Définitif

L'ORGANISATION INTERNATIONALE « LES ECOLES EUROPEENNES », représentée par le Conseil supérieur des Ecoles européennes en la personne de son secrétariat général, dont le siège est situé rue Joseph II, 30/2 à 1049 Bruxelles, inscrite à la BCE sous le numéro 0850.690.39 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Frédéric Masson loco Maître Marc Snoeck, avocat à Bruxelles.

contre

Madame V **D** et faisant
élection de domicile pour la présente procédure chez son conseil, Maître Olivier Langlet,
dont les bureaux sont situés à 1060 Bruxelles, rue Defacqz, 78 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Sophie Poncin loco Maître Olivier Langlet, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les ECOLES EUROPEENNES ont interjeté appel le 16 avril 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 20 novembre 2012.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 mai 2013, prise à la demande conjointe des parties.



Madame D a déposé ses conclusions le 9 septembre 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 9 avril 2014 et le 9 septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les ECOLES EUROPEENNES a déposé ses conclusions le 9 janvier 2014 et ses conclusions de synthèse le 9 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 janvier 2015 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

* * *

LES FAITS

1. Le 01.06.1990, Madame D est engagée par les ECOLES EUROPEENNES en qualité de secrétaire, à plein temps et pour une durée indéterminée.

A partir du 01.06.2004, après plusieurs modifications des conditions du contrat, Madame D est au service des ECOLES EUROPEENNES en qualité de comptable mi-temps dans l'unité comptable du Bureau du Secrétaire Général du Conseil supérieur des Ecoles européennes à Bruxelles.

Le contrat écrit précise l'horaire de travail. Cet horaire est de 18h75 par semaine en moyenne, réparti sur deux semaines consécutives, soit:

- la 1^{ère} semaine: les jeudi et vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30;
- la 2^{ème} semaine: les mercredi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 16h30.

2. Madame L est en crédit temps complet à partir du 01.04.2007.

Le 03.03.2010, elle avertit son employeur de son souhait de reprendre son activité le 01.04.2010, à l'expiration de son crédit-temps. Par courriel du 10.03, Madame D propose de répartir l'horaire en travaillant une semaine sur deux, soit une semaine à temps plein et une semaine sans travail.

Les ECOLES EUROPEENNES refusent cette proposition d'horaire en invoquant le recrutement de nouvelles personnes et un problème de disponibilité de bureaux. Madame D fait savoir que, en conséquence, elle reprendra son horaire ancien.

Par courrier du 26.03.2010, les ECOLES EUROPEENNES répondent à Madame L qu'elle sont disposées à reprendre Madame D à leur service mais selon l'horaire suivant:



- les lundi, mardi et mercredi de 13h45 à 17h30, le jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00.

Dans le même courrier, le Secrétaire général précise qu'il compte donc sur la présence au travail de Madame D le mardi 06.04.2010 à 13h45.

Le Secrétaire général et Madame D ont une entrevue le 06.04.2010 à 11h00. Chacune des parties reste sur ses positions. Madame D ne se présente donc pas au travail le même jour à 13h45 mais, en application de son horaire antérieur au crédit temps, le lendemain 07.04 à 8h30. A cette occasion, elle constate qu'aucun bureau n'est mis à sa disposition.

3. En début d'après-midi, un huissier de justice, après avoir constaté la présence de Madame D lui remet un courrier, signé par le Secrétaire général et rédigé comme suit:

J'accuse réception de votre courriel de ce jour, par lequel vous m'indiquez que vous n'entendez pas reprendre votre travail dans les conditions énoncées et justifiées dans ma lettre du 26 mars dernier.

Je prends acte par ailleurs que depuis ce matin, 8.30 heures – c'est-à-dire en dehors de votre horaires – vous occupez, par voie de fait, le bureau n°02/083 du siège du Bureau des Ecoles européennes.

Ce comportement est constitutif dans votre chef d'un acte équipollent à rupture, dont je prends acte. De ce fait, vous avez mis fin unilatéralement, avec effet immédiat, à votre contrat de travail et ne faites plus partie de notre personnel.

La rupture des relations de travail vous étant exclusivement imputable, il nous revient une indemnité de rupture, dont le calcul vous sera communiqué dans les prochains jours.

LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame D ECOLES EUROPEENNES à lui payer les sommes suivantes:

postule la condamnation des

- | | |
|--|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 61.168,14 € |
| 2. au titre d'indemnité de protection (crédit-temps): | 16.682,22 € |
| 3. au titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier: | 25.000,00 € |

augmentées des intérêts et des dépens.



La demande originale tendait également à la délivrance de documents sociaux sous peine d'astreinte.

Par voie de conclusions, les ECOLES EUROPEENNES forment une demande reconventionnelle et poursuivent la condamnation de Madame D à lui payer la somme de 15.493,34 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts et des dépens.

JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 20.11.2012, le tribunal du travail de Bruxelles fait largement droit à la demande de Madame D et condamne les ECOLES EUROPEENNES à lui payer:

- | | |
|--|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 56.812,58 € |
| 2. au titre d'indemnité de protection (crédit-temps): | 15.494,34 € |
| 3. au titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier: | 1,00 € |

Le tribunal déboute également les ECOLES EUROPEENNES de sa demande reconventionnelle.

LES DEMANDES EN APPEL

- a. Par requête reçue au greffe le 16.04.2013, les ECOLES EUROPEENNES interjettent appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. En leurs dernières conclusions, elles demandent de déclarer non fondée la demande principale originale de Madame D et fondée sa demande reconventionnelle originale.

A titre subsidiaire elle demande de réduire l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par Madame D à 49.065,41 € et l'indemnité de protection à 15.494,34 €.

Elle demande de déclarer l'appel incident non fondé.

A l'audience du 13.01.2015, les ECOLES EUROPEENNES déclarent renoncer à leur demande reconventionnelle originale portant sur une indemnité compensatoire de préavis, ce sur quoi Madame D marque son accord.

- b. Madame D demande de déclarer l'appel des ECOLES EUROPEENNES non fondé et, formant appel incident, de les condamner à lui payer les sommes suivantes:



- | | |
|--|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 61.168,14 € |
| 2. au titre d'indemnité de protection (crédit-temps): | 16.682,22 € |
| 3. au titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier: | 25.000,00 € |

augmentées des intérêts et des dépens.

DISCUSSION

I. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

La Cour ne peut que rejoindre le raisonnement du premier juge, exact et complet.

1. Par son courrier du 07.04.2010, le Secrétaire général reproche à Madame D. d'une part, de ne pas vouloir reprendre le travail dans les conditions énoncées dans son précédent courrier du 26.03.2012 qui contenait une modification de l'horaire de travail et, d'autre part, d'occuper en dehors de son horaire et par voie de fait le bureau n° 02/083 du siège du Bureau des Ecoles européennes. Selon le Secrétaire général, ce comportement est constitutif d'un acte équipollent à rupture, dont il prend acte par ce courrier, précisant à Madame D.

de ce fait, vous avez mis fin unilatéralement, avec effet immédiat, à votre contrat de travail.

2. La théorie de l'acte équipollent à rupture recouvre deux hypothèses distinctes:

- le fait pour une partie de ne pas exécuter les obligations que lui impose le contrat, lorsqu'elle manifeste par là sa volonté de rompre le contrat de travail,
- le fait pour une partie de modifier unilatéralement soit les conditions stipulées par les parties dans un écrit, soit les modalités d'exécution du contrat (C. trav. Liège, 10.06.2009, cité dans H.-F. LENAERTS, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS ET A. FRY, Rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2006-2010, Larcier, 2012, p. 252).

La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat ou d'une condition convenue entre les parties entraîne automatiquement la rupture du contrat, pour autant que cette modification soit importante. La partie qui modifie unilatéralement et de manière importante l'horaire de travail rompt le contrat de travail de manière illicite, ce qui est le cas, par exemple, lorsque le nouvel horaire fait passer la semaine de travail de cinq jours à six jours (Cass., 17.05.1993, R.G. n° 8342, juridat F-19930517-17).

La partie qui invoque le manquement de l'autre partie aux obligations découlant du contrat de travail pour conclure à la rupture irrégulière de ce contrat doit préalablement



mettre la partie défaillante en demeure (C. trav. Bruxelles, 05.01.1988, J.T.T., 1998, p. 379; C. trav. Bruxelles, 10.01.1989, Chr. D.S., 1992, p.80).

3. La Cour, comme le premier juge, constate que les parties étaient en désaccord au sujet d'une modification de l'horaire de travail voulue par le Secrétaire général et à laquelle Madame D s'opposait, souhaitant quant à elle le maintien de l'horaire en vigueur avant sa période de crédit-temps.

Or, en vertu de l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus. Il ne peut imposer unilatéralement une modification de l'horaire de travail qui entraîne pour le travailleur des implications importantes sur les conditions dans lesquelles le travailleur doit effectuer son travail.

Selon l'horaire de travail prévu au dernier avenant au contrat de travail avant la période de crédit-temps, Madame D devait être présente au travail, alternativement, deux jours par semaine une semaine sur deux, et trois jours la semaine suivante. En revanche, l'horaire que le Secrétaire général entendait mettre en place après son crédit-temps impliquait sa présence quatre jours par semaine invariablement et constituait une modification importante d'un élément essentiel du contrat.

Pareille modification nécessitait donc l'accord de la travailleuse et ne pouvait lui être imposée unilatéralement.

A défaut d'accord de la travailleuse au sujet de cette modification de l'horaire, les conditions contractuelles antérieures devaient demeurer d'application. Il appartenait à l'employeur, s'il estimait ne pas pouvoir reprendre Madame C dans les conditions de son emploi initial, de rompre le contrat moyennant préavis ou indemnité compensatoire.

Il ne peut y avoir d'acte équipollent à rupture dans le chef de Madame D qui n'a fait que manifester son intention de reprendre son emploi aux conditions convenues. Madame D n'a, à aucun moment, refusé d'exécuter ses obligations contractuelles.

Elle n'a pas non plus imposé de modification au contrat de travail. Elle a, au contraire, après avoir sollicité en vain un aménagement de son horaire, manifesté son souhait de reprendre son travail selon l'horaire prévu par l'avenant du 28.05.2004 qui constituait la loi des parties (article 1134 du Code civil).

C'est donc à tort que les ECOLES EUROPEENNES ont cru pouvoir se prévaloir d'un acte équipollent à rupture dans le chef de Madame D. Ce faisant, elles ont elles-mêmes rompu le contrat de travail de manière irrégulière et sont redevables d'une



indemnité compensatoire de préavis.

4. Compte tenu de son âge à la date de la rupture (presque 56 ans) et de son ancienneté (près de 20 ans), le tribunal du travail a adéquatement évalué la durée du préavis qui aurait dû être respecté à l'égard de Madame D à 22 mois.

La rémunération servant de base de calcul à l'indemnité compensatoire comprend les avantages acquis en vertu du contrat dont, entre autres, le pécule de vacances équivalent à 92% de la rémunération mensuelle, qui, de l'accord des parties, s'élève à 2.582,39 €.

L'indemnité compensatoire se calcule donc de la manière suivante:

$$2.582,39 \text{ €} \times 12,92/12 \times 22 = 61.168,14 \text{ €}.$$

L'appel des ECOLES EUROPEENNES n'est pas fondé et l'appel incident de Madame D est fondé sur ce point.

II. INDEMNITE DE PROTECTION (CREDIT-TEMPS)

1. Madame D réclame une indemnité de protection contre le licenciement sur la base de l'article 20 de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Cet article est rédigé comme suit :

§ 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 [relative aux contrats de travail], ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.



Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

[...]

2. Il a été dit ci-dessus que la rupture du contrat de travail trouve sa cause dans l'invocation par l'employeur, à tort, d'un acte équipollent à rupture dans le chef de son employée.

Les ECOLES EUROPEENNES ont donc posé un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail et cet acte n'était pas étranger au crédit-temps puisqu'il résulte précisément du refus de l'employeur de réintégrer la travailleuse à la fin de son crédit-temps aux conditions contractuelles toujours en vigueur.

S'il est possible que cette réintégration pose problème, ce problème trouve son origine, de l'aveu même des ECOLES EUROPEENNES, dans le fait qu'elles aient, pendant la période de crédit-temps, engagé une personne à temps plein avec des fonctions équivalentes. La Cour peut comprendre que cette manière d'agir puisse poser des difficultés à l'employeur, mais de telles difficultés, que l'employeur a lui-même créées, ne constituent pas une impossibilité de réintégrer le travailleur à la fin de la période de suspension du contrat au sens de l'article 20, § 1^{er} de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001.

3. En application de l'article 20, §4, les ECOLES EUROPEENNES sont redevables d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération qui se calcule sur la même base que l'indemnité compensatoire de préavis, soit:

$2.582,39 \text{ €} \times 12,92/12 \times 6 = 16.746,83 \text{ €}$, ramené à 16.682,22 € comme demandé en



conclusions.

L'appel principal des ECOLES EUROPEENNES n'est pas fondé. L'appel incident de Madame D est fondé.

III. DOMMAGES ET INTERETS POUR ABUS DU DROIT DE LICENCIER

1. Madame D réclame également une somme de 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts.

Elle estime que la rupture de son contrat s'est accompagnée de comportements et d'attitudes inacceptables de son employeur, qui l'a priée devant ses collègues et en présence d'un huissier de justice de quitter son lieu de travail le premier jour de son retour au bureau. Elle considère que son licenciement s'est déroulé de façon abrupte et dans des circonstances vexatoires qui ont porté atteinte à sa réputation et à son honneur.

Elle fait également valoir que ce licenciement l'a placée dans une situation financière grave puisqu'elle s'est retrouvée brusquement sans revenus.

2. La Cour ne peut suivre Madame D et le premier juge sur ce point.

Il est vrai que les ECOLES EUROPEENNES ont manqué singulièrement de clairvoyance en tentant d'imposer un horaire de travail différent et en invoquant un comportement équipollent à rupture dans le chef de Madame D. Ce manquement est cependant sanctionné par l'indemnité de protection.

Pour le surplus, les modalités de la rupture (présence d'un huissier de justice) ne sont pas différentes de celles qui accompagnent parfois une rupture immédiate, avec ou sans motif grave. Ces modalités ne sont pas créatrices d'un dommage différent de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV. DOCUMENTS SOCIAUX ET ASTREINTE

Il y a lieu d'ordonner la délivrance des documents sociaux conformes au présent arrêt. Il n'y a cependant pas lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte pour des documents non autrement identifiés, sauf le certificat de chômage C4.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel principal des ECOLES EUROPEENNES et l'appel incident de Madame D partiellement fondés;

Condamne les ECOLES EUROPEENNES à payer à Madame D les sommes suivantes:

- au titre d'indemnité compensatoire de préavis: 61.168,14 €
 - au titre d'indemnité de protection (crédit-temps): 16.682,22 €
- augmentées des intérêts légaux, moratoires et judiciaires, depuis la date d'exigibilité de chaque somme due;

Condamne les ECOLES EUROPEENNES à délivrer à Madame D les documents sociaux conformes au présent arrêt;

A défaut de délivrer le certificat de chômage C4 dans les 15 jours de la signification du présent arrêt, condamne les ECOLES EUROPEENNES à payer à Madame D une astreinte de 10,00 € par jour jusqu'à la délivrance de ce document dûment complété, sans toutefois que l'astreinte dépasse un montant total de 3.000,00 €;

Déclare fondé l'appel des ECOLES EUROPEENNES relatif aux dommages et intérêts pour abus du droit de licenciement;

Prend acte du désistement des ECOLES EUROPEENNES de sa demande reconventionnelle originaire et de l'accord de Madame D quant à ce désistement;

Déboute Madame D du surplus de son appel incident;

Condamne les ECOLES EUROPEENNES à payer à Madame D les frais et dépens des procédures d'instance et d'appel taxés comme suit:

- indemnité de procédure tribunal du travail: 3.300,00 €
- indemnité de procédure cour du travail: 3.300,00 €



Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

G. HANTSON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

S. KOHNENMERGEN,

G. HANTSON,

J.-M. QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 janvier 2015, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

J.-M. QUAIRIAT,

