

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
2017/1123
Date du prononcé
26 avril 2017
Numéro du rôle
2015/AB/273

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000842493-0001-0028-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

L'UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES représentée par son conseil d'administration, dont les bureaux sont établis à 1050 BRUXELLES, avenue F.D. Roosevelt 50,
Partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Sven NAEIJE loco Maître Marc UYTENDAELE, avocat à 1060 BRUXELLES,

contre

Monsieur A

Partie intimée au principal et appelante sur incident,
Comparaissant en personne, représenté par Maître Claude WANTIEZ, avocat à 1150 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par l'Université Libre de Bruxelles (désigné ci-après par l'Ulb) contre le jugement contradictoire prononcé le 10 décembre 2014 par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 12/3682/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 20 mars 2015;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 12 juin 2015 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 5 avril 2017 ;

PAGE 01-00000842493-0002-0028-02-01-4



Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il n'est ni invoqué ni démontré que la signification du jugement a quo est intervenue plus d'un mois avant le dépôt de la requête d'appel.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande originaire au principal avait pour objet d'entendre condamner l'Ulb à payer au docteur A les montants suivants, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} mars 2012 :

- 456.545 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 589 € à titre de prime de fin d'année calculée prorata temporis ;
- 6.992 € à titre de solde d'indemnité de frais.
- à augmenter des intérêts calculés, au taux légal, depuis le 1^{er} mars 2012.

Le docteur A demandait également que le tribunal dise qu'à l'expiration de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il aura droit, jusqu'à l'âge de 65 ans, au paiement d'une indemnité mensuelle de 455 € à titre d'indemnité de prépension.

L'Ulb avait formé une demande reconventionnelle visant à entendre condamner le docteur A au paiement de la somme de 95.510,83 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légaux à partir du 29 février 2011.

Par jugement du 10 décembre 2014, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande principale recevable et partiellement fondée comme suit :

Condamne l'Ulb à payer à monsieur A la somme de 410.890,50 € bruts, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires à dater du 1^{er} mars 2012 ;

Dit la demande principale de monsieur A non fondée pour le surplus ;



Dit la demande reconventionnelle de l'Ulb non fondée ;

Condamne l'Ulb à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de monsieur A liquidés à 7.700 € à titre d'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel au principal formé par l'Ulb a pour objet de :

- Réformer le jugement dont appel ;
- Déclarer la demande originaire recevable mais non fondée ;
- Déclarer la demande reconventionnelle recevable et fondée ;
- En conséquence, condamner le docteur A au paiement de la somme de 95.510,83 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légaux à partir du 29 février 2012 ;
- Condamner le docteur A au paiement des entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidés à 7.700 € par instance.

L'appel incident formé par le docteur A a pour objet de condamner l'Ulb à lui payer les montants suivants, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 1^{er} mars 2012 :

- 426.822 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.280 € bruts à titre, soit d'indemnité de prépension (chômage avec complément d'entreprise) soit de dommages et intérêts pour non-paiement de ces indemnités.

Il sollicite également la condamnation de l'Ulb aux dépens liquidés à la somme de 15.830,07 € :

- Indemnité de procédure de 1^{ère} instance : 7.700 €
- Frais de citation : 132 €
- Indemnité de procédure d'appel : 7.700 €
- Frais de signification : 298,07 €.

IV. EXPOSE DES FAITS

Le docteur A médecin spécialiste en radiologie, est entré au service de l'Ulb le 1^{er} août 1985, qui l'a nommé pour une période de deux ans au grade de chef de clinique adjoint 6/11^{ème} au sein du service de radiologie de l'hôpital Erasme.

Par un contrat signé le 23 juin 1986, il a été engagé à partir du 1^{er} juillet 1986 en qualité de chef de clinique adjoint à temps plein, à l'essai pour une période de deux ans, au service de radiologie.



Par un contrat du 28 octobre 1994, il a été engagé à dater du 1^{er} novembre 1994 en qualité de chef de clinique adjoint à titre définitif et de chef de clinique à temps plein à l'essai pour une période d'un an, au service de radiologie.

Selon un contrat du 17 octobre 2002, il a été engagé en qualité de chef de service à temps plein pour une période d'un an à partir du 1^{er} décembre 2002 au service de radiologie. Le contrat stipulait que : *« à l'expiration de cette période, le Conseil de Gestion de l'Hôpital Erasme, sur proposition de l'Université Libre de Bruxelles, pourra conférer au soussigné de seconde part un mandat à durée indéterminée ».*

Par lettre du 20 octobre 2003, l'Uilb a informé le docteur A que le conseil de gestion avait en séance du 9 octobre 2003 émis un avis favorable concernant sa période d'essai d'un an, au 30 novembre 2003, en qualité de chef de service 11/11es, à durée indéterminée, au service de radiologie.

Le 22 septembre 2011, le conseil de gestion, avalisant une décision du comité de pilotage du 31 août 2011, a décidé de désigner pour une durée d'un an renouvelable, le docteur Daniel V, en qualité de responsable de la gestion des secteurs résonance magnétique et CT-Scan, lequel rapportera en ligne directe au directeur de pôle. L'origine de cette décision est la mention dans un rapport de madame S, directeur/chef de pôle, que si l'hôpital se situe dans les normes et même au-delà selon les mois et les années, d'utilisation et de fréquentation de ce qui procède des CT-Scan, par contre les activités de résonance magnétique se situent très largement en-dessous des normes, l'hôpital disposant de 4 machines. Par ailleurs, est pointé par le président du conseil de gestion un problème de prise de rendez-vous qui pousse les travailleurs de l'hôpital à se rendre dans d'autres hôpitaux pour les examens radiologiques.

Le 29 septembre 2011, une réunion a eu lieu entre le collège directorial, madame S et les docteurs A et V à propos du rôle du docteur V

Le 5 octobre 2011, le docteur A a adressé un mail en rapport avec l'organisation du service de radiologie, aux docteurs C, L, V et M, chefs de clinique au sein du service de radiologie :

« Après lecture de la note de direction et une discussion ouverte, nous avons convenu de gérer de manière solidaire le service en ramenant et discutant de manière transparente des différents dossiers. Je vois le rôle de Daniel comme celui de relais et de coordination par rapport au gestionnaire, à nous de transmettre les informations de la manière dont nous souhaitons le faire.

Il reste établi qu'en fin de discussion la décision et son application me reviennent en tant que chef de service (...).



Le 7 novembre 2011, il a envoyé un mail à madame S au sujet d'une réunion fixée le 7 décembre concernant le « plan directeur de la radiologie », à laquelle il n'était pas invité, dans lequel il signale que « *l'organisation fonctionnelle du service de radiologie, objet de la réunion ne faisait pas partie des missions de D. V qui m'ont été signifiées par le collègue directorial* » et lui demande des précisions.

Par mail du 14 novembre 2011 adressé à madame S, il a précisé que comme discuté mardi, l'activité en « radio » avait augmenté dans tous les secteurs (dont celui des Irm) et les délais de rendez-vous étaient raccourcis. Il a par ailleurs demandé de pouvoir participer aux réunions de programmation du plan directeur du service (comme celle fixée en décembre) dans la mesure où ce plan concerne l'aménagement de l'ensemble du service et non pas uniquement de l'Irm ou du Ct(scan) et que cela faisait partie de ses prérogatives de chef de service.

Le 23 décembre 2011, il a envoyé un mail au docteur C, président du conseil médical et qui siège par ailleurs au conseil de gestion de l'hôpital Erasme :

« Depuis trois mois, je constate des restrictions progressives quant à mes prérogatives de chef de service sans que je n'aie été informé personnellement d'un quelconque manquement ou d'une quelconque faute dans l'exercice de mes fonctions.

Par ailleurs, les membres de mon staff ont été (ou sont encore ?) interviewés au sujet de mon action de chef de service sans que je ne sois averti ni de ces interviews elles-mêmes ni du but poursuivi.

Je m'élève vivement contre ces états de fait contraires aux règles et usages dans notre institution.

Je te demande de m'informer clairement et pleinement des procédures en cours, de leur but et de leur raison d'être.

Je veux retrouver mes prérogatives pleines et entières et gérer normalement et sereinement le service de radiologie ».

Le 9 février 2012, le conseil médical a clôturé les travaux de la commission « fonctionnement du service de radiologie », composée de trois membres du conseil médical (les docteurs V, C et M) et du docteur D, et a notamment indiqué au sujet de la mission du docteur V :

« (...) Cette mission est perçue comme assez floue et ambiguë dans le cadre de la définition de la fonction et des responsabilités qui en incombent (...) Cette mission est une mission purement managériale et n'inclut pas une vision et un leadership des ressources et projets médicaux ».

Le 10 février 2012, le conseil médical a proposé à monsieur T, président du conseil de gestion, de :

« 1. démettre le docteur A de ses prérogatives de chef de service ;



2. proposer au docteur A de poursuivre sa carrière dans le service de radiologie et d'y exercer, avec l'expertise qui lui est reconnue, sa spécialité de radiologue pédiatrique ;
3. nommer le docteur Daniel V comme directeur de service faisant fonction dans la période transitoire ;
4. ouvrir immédiatement un poste de directeur de service de radiologie, en établissant de manière précise un profil de fonction et un cahier des charges qui tiennent compte de la situation actuelle du service de radiologie et qui s'inscrivent dans la stratégie médicale du service et de l'institution ».

Le 17 février 2012, monsieur T a écrit à monsieur A ce qui suit :

« Je vous informe que, lors de la séance du 16 février 2012, le conseil de gestion de l'hôpital Erasme a décidé, après avis du conseil médical, de vous retirer vos prérogatives de chef de service avec effet immédiat dès ce vendredi 17 février 2012.

A cet égard, toutes les mesures visant à assurer la continuité du fonctionnement du service de radiologie sont prises.

Par ailleurs, le conseil de gestion reconnaît vos compétences et votre haute expertise en tant que spécialiste en radiologie pédiatrique. Il vous propose par conséquent de poursuivre votre carrière au sein de l'hôpital en cette qualité, selon des modalités à convenir.

Pourriez-vous me faire part, dans les meilleurs délais de votre intérêt quant à cette proposition ? ».

Le même jour, le docteur V , médecin-directeur, a informé les médecins du service de radiologie de ce qui suit :

« Je vous informe que le conseil de gestion de l'hôpital Erasme, lors de la séance du 16 février 2012, a décidé, après avis du conseil médical, de retirer au professeur A ses prérogatives de chef du service de radiologie de l'institution.

Cette mesure prend effet ce vendredi 17 février 2012.

Le Conseil de gestion a, par ailleurs, tenu à souligner les compétences et la haute expertise du professeur A en tant que spécialiste en radiologie pédiatrique.

Toutes les mesures ont également été prises en vue d'assurer la continuité du fonctionnement du service de radiologie.



En effet, le conseil de gestion a décidé, d'une part, de désigner le docteur Daniel V en qualité de chef de service faisant fonction du service de radiologie, avec effet immédiat, et d'autre part d'ouvrir un poste de directeur du service de radiologie.

A cet égard, un profil de fonction et un cahier des charges précis seront établis afin de tenir compte de la situation actuelle du service de radiologie et de s'inscrire dans la stratégie médicale du service et de l'institution ».

Par lettre du 20 février 2012 adressée au conseil de l'Ulb, le conseil du docteur A a précisé ce qui suit :

« Mon client me remet une copie du courrier qui lui a été adressé le 17 février dernier par le président du conseil de gestion de votre cliente (...).

Mon client est opposé à une telle mesure qui constitue une rétrogradation pure et simple de ses attributions, de ses responsabilités et de son prestige et ce, indépendamment de la question du maintien de sa rémunération actuelle.

Mon client n'est dès lors aucunement disposé à « poursuivre sa carrière au sein de l'hôpital » en tant que « spécialiste en radiologie pédiatrique ».

Dans ces conditions, par la présente, mon client invite formellement la vôtre, et pour autant que de besoin la met en demeure de le réintégrer dans l'entière de ses prérogatives de chef de service et ce, pour le 1^{er} mars 2012, à minuit.

A défaut de réaction de votre part dans ce délai, ou en cas de refus, mon client ne pourra constater qu'une rupture unilatérale de son contrat de travail par votre cliente, et prendra en conséquence toutes les mesures qui s'imposent pour faire valoir ses droits devant les Tribunaux ».

Par lettre en réponse du 28 février 2012, le conseil de l'Ulb a répondu ce qui suit :

« Je reviens à ce dossier dans lequel je puis confirmer le réel souhait de l'hôpital de dégager une issue constructive à celui-ci et qui permettrait à monsieur A de poursuivre harmonieusement sa carrière au sein de l'hôpital.

Si l'on peut parfaitement comprendre que monsieur A accepte difficilement la décision du conseil de gestion, suite à l'avis du conseil médical, il n'en demeure pas moins que, de manière parfaitement objective, des carences en termes de gestion ont été constatées.

Il importe que monsieur A prenne, de son côté, en considération les obligations qu'a le gestionnaire d'assurer, précisément, la pérennité de l'hôpital, laquelle passe inévitablement par un examen de la situation et des résultats.



Ceci est incontestable.



Il n'appartenait bien évidemment pas à votre cliente, sous quelque prétexte que ce soit du reste, de retirer unilatéralement les prérogatives de chef de service de mon client ainsi qu'elle a cependant cru pouvoir le faire par sa lettre du 17 février 2012.

Je relève par ailleurs que l'organigramme du service de radiologie a été mis en conformité avec cette décision illégale de sorte que mon client subit déjà un préjudice considérable puisqu'il apparaît aux yeux de tous comme ayant été rétrogradé.

Par ma lettre du 20 février 2012, je mettais votre cliente en demeure de réintégrer mon client dans sa fonction et dans l'intégralité de ses attributions.

Il n'est par conséquent pas question pour mon client « d'accepter difficilement » la décision du conseil de gestion de l'hôpital Erasme puisque ce dernier n'a pas le pouvoir de lui imposer une telle décision.

Je lis dans votre courrier de ce 28 février (« C'est, d'ailleurs, pour cette raison que, s'il apparaît que monsieur A n'est plus apte à assurer la direction du service de radiologie... ») que votre cliente maintient sa position et est uniquement disposée à « lui confier un poste important dans le domaine de la radiologie pédiatrique ».

La fonction proposée dans votre courrier du 28 février 2012 en des termes assez vagues n'est en rien équivalente aux fonctions de chef de service exercées par mon client jusqu'au 17 février dernier ainsi que vous le reconnaissez vous-même en écrivant que mon client pourrait continuer à exercer une fonction au sein de l'hôpital « sans que les responsabilités de chef de service ne soient concrètement supportées par ce dernier en ce qui concerne les aspects de gestion et de direction ». Ces derniers aspects de gestion et de direction, tout comme la question du prestige de la fonction effective de chef de service, sont autant d'éléments essentiels du contrat de mon client.

Dans de telles conditions, mon client ne peut que constater l'existence d'un acte équipollent à rupture du contrat de travail commis par votre cliente (...).

Mon client revendique le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 30 mois de rémunération (...).

Par lettre du 29 février 2012, le conseil de l'Ulb a apporté la réponse suivante :

« Je reviens à ce dossier dans lequel ma cliente a constaté que monsieur A avait organisé, ce jour, un drink en vue de son départ.

Ce constat ne manque pas de me surprendre dès lors que le contrat de monsieur A n'a pas été rompu par son employeur.



Au contraire, ce dernier a clairement exprimé, dans le courrier officiel du 28 février dernier, son souhait de voir le contrat se poursuivre avec maintien du titre, du barème et de fonctions importantes au sein du service.

Ma cliente a également appris que, dans les jours précédents, monsieur A avait, en réalité, organisé le déménagement de ses « affaires ».

En organisant « un drink de départ » avant même l'issue de l'échéance fixée par monsieur A lui-même, soit le 1^{er} mars 2012, monsieur A a fait la démonstration de son intention de rompre unilatéralement et immédiatement son contrat, sans prestation d'un préavis.

Ma cliente qui le déplore, ne peut qu'en prendre acte.

Elle précise, toutefois que si monsieur A souhaitait revenir sur sa décision, elle ne s'y opposera évidemment pas, bien au contraire (...).

Par lettre du 29 février 2012, le conseil de monsieur A a rétorqué ce qui suit :

« (...)

Mon client n'a nullement organisé de quelconque « drink de départ ».

Cette interprétation inexacte de votre cliente provient sans doute d'un e-mail envoyé ce jour par la secrétaire de mon client aux médecins du service radiologie, par lequel ceux-ci ont été informés de ce que mon client les rencontrerait ce 29 février à midi.

Il s'agissait d'informer les collègues – parfois de longue date- de mon client, de la situation de ce dernier à l'égard de votre cliente, confirmée par votre courrier du 28 février dernier.

Si d'éventuelles accommodations ont pu donner l'impression d'un « drink », mon client n'en est toutefois pas à l'origine.

Pour autant que de besoin, je vous rappelle que suite à la décision de votre cliente du 17 février dernier, mon client avait donné la possibilité de le rétablir dans la plénitude de ses fonctions avant le 1^{er} mars 2012.

Votre cliente ne pouvait ignorer qu'à défaut d'un tel rétablissement, la décision prise le 17 février dernier équivaldrait à une rupture unilatérale du contrat, cet élément ayant été évoqué à plusieurs reprises auparavant.



Votre courrier officiel du 28 février dernier a pris position, en refusant le rétablissement de cette situation unilatéralement modifiée par votre cliente, et en ne proposant aucune alternative en tous points équivalente aux yeux de mon client (...). ».

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Position des parties.

L'Ulb fait valoir que la rupture du contrat de travail résulte de la démission du docteur A avant l'expiration du terme fixé par la lettre de son conseil du 20 février 2012. Par ailleurs, la modification de fonction dénoncée ne peut être assimilée à un acte équipollent à rupture. Cette modification était nécessaire pour la survie du service de radiologie rencontrant d'importants problèmes dont la cause était de manière déterminante imputable au docteur A. Par ailleurs, les parties se sont valablement accordées sur le fait que la fonction de chef de service n'était pas essentielle. En outre, le docteur A n'a pas contesté en temps utile le retrait de ses prérogatives. De plus, il n'a subi aucun préjudice.

Le docteur A invoque qu'en le déchargeant de sa fonction de chef de service, l'Ulb a modifié de manière importante un élément essentiel du contrat. Quelles que soient les raisons qui ont conduit l'Ulb à cette modification unilatérale, elles ne peuvent légitimer cette décision. Il n'a pas accepté tacitement la modification de ses conditions de travail et n'a pas anticipé la rupture.

Position de la Cour.

Les principes.

Les principes qui suivent découlent des normes applicables tels qu'interprétées par la jurisprudence et la doctrine citées ci-après dont la Cour partage l'interprétation.

L'article 1134 du Code civil dispose :

*« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.
Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.
Elles doivent être exécutées de bonne foi ».*

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

PAGE 01-00000842493-0012-0028-02-01-4



« L'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ».

En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré que *« cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties »* (Cass., 14 octobre 1991, J.T.T., 1991, p. 464).

Le congé peut être régulièrement donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. Ce mode de rupture irrégulière peut prendre deux formes :

- une inexécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat de travail ;
- la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail.

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, *« l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat »* (voir notamment Cass., 13 octobre 1997, J.T.T., 1997, p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass., 20 décembre 1993, J.T.T., 1994, p. 443 ; voir aussi Cass., 11 mars 1985, J.T.T., 1985, p. 287). Une modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles, 7 mars 1997, R.W., 1997-1998, p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, *La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble* in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis, 2010, p. 33).

Par contre, la Cour de Cassation considère que *« si l'employeur apporte une modification importante et unilatérale à un élément essentiel du contrat, cette attitude peut être considérée comme un congé. Après cette modification, le travailleur peut soit invoquer immédiatement la rupture irrégulière du contrat de travail soit poursuivre temporairement l'exécution du contrat dans les nouvelles conditions et, dans un délai raisonnable, mettre l'employeur en demeure de rapporter la modification dans un délai fixé, à défaut de quoi le*



travailleur considérera le contrat de travail comme rompu”(Cass., 7 mai 2007, J.T.T., 2007, p.336).

De même, la Cour de Cassation a précisé que « *la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée* » (Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 433).

« *Cependant, la fonction convenue n'impose pas nécessairement une liste intangible de tâches qui devraient être réalisées selon un modus operandi figé. L'employeur, responsable de l'organisation de son entreprise, a le droit, dans le respect de la fonction du travailleur, de déterminer les tâches à effectuer et leurs modalités d'exécution. La nature de la fonction et le niveau de responsabilité du travailleur doivent être maintenus* » (C.T. Bruxelles, 17 décembre 2013, R.G. n° 2013/AB/530, www.juridat.be citant S. Gilson, « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble », in S. Gilson (dir.), La modification unilatérale du contrat de travail, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, p. 21, 23 et 31 ; Cass., 11 octobre 2010, inédit, RG n° S090117F).

Application.

1. Le docteur A exerçait la fonction de chef de service du service de radiologie de l'hôpital Erasme depuis le 17 octobre 2002, d'abord à l'essai pendant une période d'un an et ensuite à durée indéterminée à partir du 30 novembre 2003. Il est indifférent que le contrat de travail du 17 octobre 2002 utilise la mention "mandat", l'important étant que cette fonction était exercée à durée indéterminée à partir du 30 novembre 2003 suite à un avis favorable du conseil de gestion du 9 octobre 2003, ce pourquoi le médecin-directeur, le professeur V, félicita le docteur A par lettre du 20 octobre 2003.

2. Cette fonction comporte d'importantes responsabilités décrites à l'article 4 du statut du médecin hospitalier:

- le chef de service est responsable du fonctionnement médical et administratif du service à la tête duquel il se trouve et en particulier de la qualité des soins qui y sont dispensés. Il a autorité sur le personnel travaillant au sein de son service pour toutes les activités relatives à la pratique des soins et veille à développer une collaboration pluridisciplinaire.
- le chef de service prend les initiatives nécessaires à l'exécution et à la réalisation, au sein de son service, des mesures générales élaborées par le médecin-directeur.



- le chef de service est en outre compétent pour:

- a) veiller à l'organisation et au contrôle du travail des médecins attachés à l'unité; dans ce contexte, le chef de service devra notamment assurer le bon emploi des médecins au sein de l'unité, proposer aux instances responsables les horaires de travail les plus adéquats dans le respect des dispositions figurant au statut des médecins ainsi qu'au règlement médical, et assurer la continuité des soins au patient grâce au fonctionnement d'un service de garde;
- b) veiller au respect de la déontologie par le personnel attaché à l'unité ainsi qu'au respect par les médecins de leurs obligations réglementaires ou contractuelles; les éventuels manquements du personnel de l'unité à la déontologie et des médecins à leurs obligations réglementaires ou contractuelles devront être signalés par le chef de service au médecin-directeur et au conseil médical;
- c) veiller à la qualité des soins dispensés par le personnel de l'unité ainsi qu'à la promotion de ces soins par la formation constante et le perfectionnement de ce personnel;
- d) assurer l'utilisation optimale de l'ensemble du personnel et de l'équipement mis à la disposition du service.

3. Cette fonction constitue bien un élément essentiel convenu. La circonstance que l'article 51 du statut du médecin hospitalier, auquel la lettre d'engagement comme chef de service fait référence, autorise de décharger un chef de service de sa fonction à la demande du médecin-directeur, après avis conforme du conseil médical, ne permet pas de considérer que les parties auraient estimé que la fonction de chef de service d'un service au sein de l'hôpital Erasme n'était pas un élément essentiel du contrat.

4. Il est manifeste qu'en date du 17 février 2012, l'Ulb a modifié de manière unilatérale et importante la fonction du docteur A, étant donné que le conseil de gestion de l'hôpital Erasme a décidé, après avis du conseil médical, de retirer au docteur A ses prérogatives de chef de service avec effet immédiat.

Cette décision a été immédiatement portée à la connaissance non seulement du docteur A mais de l'ensemble des médecins du service de radiologie par lettres du 17 février 2012 adressées par le médecin-directeur et trois jours plus tard, le site internet de l'hôpital Erasme a intégré cette modification en changeant l'organigramme du service de radiologie





L'Ulb fait grand cas de ce que la lettre de mise en demeure du 20 février 2012 lui laissait un délai jusqu'au 1^{er} mars 2012 pour restituer au docteur A l'entièreté de ses prérogatives de chef de service et considère que le constat de rupture opéré par lettre du 29 février 2012 intervient trop tôt et rend le docteur A responsable de la rupture.

La Cour ne peut pas suivre cette interprétation.

Si l'Ulb n'avait pas réagi à la lettre du 20 février 2012, le docteur A s'aurait effectivement pas pu constater la rupture avant l'expiration du délai laissé jusqu'au 1^{er} mars 2012 à minuit.

Dès lors que l'Ulb a par sa lettre du 28 février 2012 clairement exprimé un refus, le docteur A était en droit de constater l'acte équipollent à rupture dès ce moment sans devoir attendre le 1^{er} mars 2012 à minuit. La lettre du 20 février 2012 du conseil du docteur A qui doit se lire dans son entièreté, faisait elle-même référence soit à l'absence de réaction dans ce délai, soit à un refus. Or ce refus a été exprimé avant le 1^{er} mars 2012 à minuit.

L'arrêt de la Cour de Cassation du 7 mai 2007 invoqué par l'Ulb n'est pas de nature à modifier l'interprétation de la Cour, étant donné le refus exprimé par l'hôpital Erasme dès le 28 février 2012 contredisant toute possibilité de restituer au docteur A l'entièreté de ses prérogatives de chef de service.

C'est de manière peu crédible que l'Ulb fait valoir en terme de conclusions que *« rien ne permet de penser de manière certaine que, compte tenu des enjeux, l'employeur ne modifierait pas au dernier moment sa position »*. L'Ulb devait au contraire savoir que l'hôpital Erasme, en adressant au conseil du docteur A en réponse à sa mise en demeure du 20 février 2012 une lettre du 28 février 2012, qui exprimait clairement un refus de réintégrer de manière effective le docteur A dans sa fonction de chef de service avec les responsabilités qui y étaient attachées, obligeait ce dernier soit à invoquer au plus vite un acte équipollent à rupture, soit à accepter une fois pour toutes de continuer à exercer d'autres fonctions au sein de l'hôpital, même si le titre de chef de service pourrait lui être garanti (sans les responsabilités qui vont avec) comme le maintien de sa rémunération.

7. La prétendue organisation d'un drink de départ n'établit pas une volonté de rompre le contrat de travail dans le chef du docteur A

D'une part le mail adressé par son secrétariat à 8h23 ne renseigne par une invitation à un drink de départ mais simplement une invitation du docteur A à rencontrer les membres du personnel de radiologie le jour même à 12h00 dans la salle de séminaire au 1^{er} étage. Le but de la réunion fut exprimé par le docteur A dans la lettre de son conseil du 29 février



2012, à savoir informer les collègues du docteur A de sa situation à l'égard de l'hôpital Erasme, ce qui est vraisemblable et n'est pas contredit par l'Ulb. Si dans cette même lettre, le conseil du docteur A écrivit que « si d'éventuelles accommodations ont pu donner l'impression d'un drink », le docteur A « n'en est toutefois pas à l'origine », l'Ulb n'apporte pas la preuve du contraire.

D'autre part, cette rencontre des membres du personnel intervient après le refus exprimé par l'hôpital Erasme le 28 février 2012 de lui restituer ses prérogatives de chef de service effectif et le matin même où son conseil, à une heure non connue avec précision, actera l'acte équipollent à rupture.

L'Ulb n'établit pas que le docteur A avait vidé son bureau plusieurs jours avant le 1er mars 2012.

8. En conclusion, le docteur A était en droit de constater un acte équipollent à rupture par la lettre de son conseil du 29 février 2012. Il y a bien eu une modification importante d'un élément essentiel de son contrat de travail. On lui retirait en effet l'exercice effectif de la fonction de chef de service comportant des responsabilités importantes. Il était ainsi privé de ses responsabilités de gestion et de direction du service de radiologie de l'hôpital Erasme, qui est un service important au sein de cet hôpital puisqu'il comportait à l'époque 5 chefs de clinique, 8 chefs de clinique adjoints, 4 résidents, 11 post-gradués, 75 équivalents temps plein infirmiers et 13 équivalents temps plein de secrétaires.

L'absence d'objection de l'hôpital Erasme à ce qu'il continue à porter le titre de chef de service sans les responsabilités qui vont avec et le maintien de la rémunération attachée ne sont pas de nature à contredire cette modification. Même s'il gardait le titre de chef de service, il devrait accepter que désormais les décisions seraient prises par le docteur V qui jusque-là, était soumis à son autorité et devrait par ailleurs supporter le poids du regard de tout le service.

Le docteur A subissait donc bien un dommage à tout le moins moral conséquent qui dépasse la perte du prestige attaché à la fonction de chef de service. L'intention de l'hôpital Erasme de lui confier non plus une fonction de gestion et de direction du service de radiologie mais un poste prétendument important dans le domaine de la radiologie pédiatrique ne constitue pas le maintien d'une fonction équivalente en termes de responsabilité et d'autonomie.



9. La circonstance que l'hôpital Erasme connaissait des difficultés économiques et a estimé devoir prendre comme mesure de gestion celle de remplacer le chef de service, n'était pas de nature à autoriser la modification unilatérale et importante de la fonction considérée en l'espèce comme un élément essentiel du contrat de travail du docteur A sans offrir une fonction équivalente en terme de responsabilités et d'autonomie, même à admettre que cette mesure de gestion ait été justifiée par de justes motifs. Il ne peut être déduit de l'exécution de bonne foi des conventions tel que prévu par l'article 1134 du Code civil qu'un travailleur placé dans cette situation serait tenu d'accepter une modification unilatérale et importante de sa fonction.

10. Les dispositions de l'article 51 du statut hospitalier autorisant le conseil de gestion à décharger un chef de service de sa fonction à la demande du médecin-directeur, après avis conforme du conseil médical, ne font pas obstacle au droit du docteur A de constater à juste titre un acte équipollent à rupture.

Il n'existe en effet aucune preuve que le médecin-directeur ait demandé en l'espèce une telle décharge au conseil de gestion (ni davantage que cette décharge trouve place dans une restructuration, constituant l'autre cas prévu par le statut hospitalier dans lequel un chef de service dont le service a été supprimé ou modifié peut perdre ses prérogatives de chef de service, tout en gardant le titre à titre personnel).

A supposer même qu'une telle preuve serait apportée, cette disposition ne peut valablement sortir ses effets et empêcher le docteur A de constater un acte équipollent à rupture car elle est nulle en application de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

11. L'Ulb croit pouvoir reprocher au docteur A d'avoir tardé à invoquer le retrait de ses prérogatives.

Le retrait des prérogatives du docteur A s'est fait de manière progressive, en manière telle qu'il est logique que le docteur A ne constate pas de suite un acte équipollent à rupture (sous peine de se voir reprocher d'être lui-même l'auteur de la rupture), mais au contraire, au fur et à mesure de ce qu'il constate, réagisse par étapes.

Si le docteur A fut informé lors d'une réunion du 29 septembre 2011, que le docteur V se verrait confier la gestion de deux secteurs de la radiologie, à savoir les Rmn et les Ct-scan qui représentent non la totalité mais 50% des activités de radiologie, il restait chef de service et continuerait donc à exercer d'importantes responsabilités (énoncées par



le docteur A à la page 19 de ses conclusions) dont notamment la gestion de l'ensemble du personnel médical (définitif et en formation), paramédical et secrétaire, l'engagement de radiologues, la répartition médicale, l'organisation de cours et séminaires, la digitalisation des polycliniques, ...

Le mail qu'il adressa à 4 de ses chefs de clinique en date du 5 octobre 2011, parmi lesquels le docteur V, dont il n'est pas établi qu'il aurait entraîné une contestation, dans lequel il précise qu'il voit le rôle du docteur V comme « celui de relais et de coordination par rapport au gestionnaire » étant entendu qu'en « fin de discussion, la décision et son application » reviennent au docteur A comme chef de service, confirment que lors de la réunion du 29 septembre 2011 il s'était vu garantir le maintien de sa qualité de chef de service effectif. Cela est d'ailleurs logique puisque ce n'est qu'en date du 10 février 2012 que disposant des conclusions de la commission du fonctionnement du service de radiologie dont les travaux furent clôturés le 9 février 2012, le conseil médical a proposé au président du conseil de gestion de démettre le docteur A de ses prérogatives de chef de service. Cette commission admettait elle-même dans son rapport du 9 février 2012 que l'étendue des pouvoirs du docteur V manquaient de clarté (« (...) Cette mission est perçue comme assez floue et ambiguë dans le cadre de la définition de la fonction et des responsabilités qui en incombent (...) Cette mission est une mission purement managériale et n'inclut pas une vision et un leadership des ressources et projets médicaux »), ce qui permet d'autant mieux de comprendre que le docteur A estimait rester chef de service effectif, même si certaines prérogatives étaient désormais confiées au docteur V.

Dans ce contexte, le fait pour le docteur A d'avoir toléré une certaine modification de sa fonction, à savoir que le docteur V se verrait dorénavant confier la gestion des Rmn et Ct-Scan, tout en restant chef de service effectif comprenant encore d'importantes responsabilités, n'emporte pas pour conséquence qu'il serait privé de constater un acte équipollent à rupture le jour où son employeur lui annonce ainsi qu'aux autres membres du service le retrait effectif de l'ensemble de ses prérogatives de chef de service. Cette annonce n'a eu lieu qu'en date du 17 février 2012.

Le docteur A a, il est vrai, dut déchanter peu à peu puisque dès le 7 novembre 2011, il eut se plaindre auprès du directeur de pôle, madame S qu'il n'était pas convié à une réunion concernant le plan directeur de la radiologie prévue le 7 décembre 2011, tout en précisant que « l'organisation fonctionnelle du service de radiologie ne faisait pas partie des missions du docteur V signifiées par le collège directorial ». Il fut contraint d'adresser un second mail à ce même destinataire le 14 novembre 2011 pour demander à pouvoir participer aux réunions de programmation du plan directeur du service qui concerne l'aménagement de l'ensemble du service faisant partie de ses prérogatives de chef de service (et non pas uniquement l'Irm et le Ctscan). Le fait d'être exclu de certaines réunions



ne permettait pas encore de considérer que sa fonction de chef de service lui était retiré, ce qui d'ailleurs ne fut décidé par le conseil de gestion que lors d'une réunion du 16 février 2012.

Il adressa d'ailleurs en date du 23 décembre 2011 un mail au docteur C président du conseil médical et siégeant au sein du conseil de gestion, pour se plaindre des restrictions progressives de ses prérogatives de chef de service et lui exprimer sa volonté de recouvrer ses prérogatives pleines et entières et gérer normalement et sereinement le service de radiologie.

Les personnes à qui le docteur A envoya ses mails de protestation en novembre et décembre 2011 étaient donc des interlocuteurs ad hoc (qui n'ont du reste à aucun moment fait savoir au docteur A qu'il s'adressait aux mauvaises personnes) puisque madame S en tant que directeur de pôle chapeautait notamment le service de radiologie (à côté des services d'anatomie pathologique et de scintigraphie selon les précisions données à l'audience) mais qu'elle fut également à l'origine du rapport pris en compte par le conseil de gestion le 22 septembre 2011 pour confier la responsabilité des Rmn et Ctscan au docteur V et que le docteur C était président du Conseil médical et siégeait dans la commission de fonctionnement du service de radiologie, qui a établi un rapport le 9 février 2012 émettant la recommandation de ne pas maintenir le docteur A dans sa fonction de chef de service, qui fut suivie ultérieurement par le conseil de gestion au sein duquel il siégeait par ailleurs.

C'est dès lors à tort que l'Ulb invoque une absence de contestation du docteur A pendant plusieurs mois qui démontrerait son accord quant à la modification opérée.

Il ne peut dans ce contexte être reproché au docteur A d'avoir tardé à réagir, d'autant que l'hôpital Erasme n'informerait le docteur A qu'en date du 17 février 2012 par lettres entre conseils respectifs des parties, que la fonction de chef de service lui était retirée suite à une décision du conseil de gestion du 16 février 2012, qui entraînera une mise en demeure du conseil du docteur A trois jours plus tard.

En conclusion, la Cour qui constate que le docteur A, confronté à un retrait progressif de certaines prérogatives de chef de service, a protesté en novembre et en décembre 2011 et a poursuivi temporairement son travail, a, dans le contexte précité, mis en demeure dans un délai raisonnable l'hôpital Erasme, de le réintégrer dans l'entièreté de ses prérogatives, en adressant une lettre en ce sens dès le 20 février 2012 alors qu'il fut informé en date du 17



février 2012 que l'entièreté de ses prérogatives de chef de service lui étaient retirées dès cette date.

12. Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, l'Ulb est donc bien l'auteur de la rupture qui doit être fixée à la date du 29 février 2012 à laquelle le docteur A a constaté l'acte équipollent à rupture et est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis au docteur A. La demande reconventionnelle formée par l'Ulb est dès lors non fondée.

L'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail tel qu'en vigueur au moment de la notification du congé dispose :

« Lorsque la rémunération annuelle excède 31.467 € (étant le montant en vigueur au moment du congé donné en l'espèce), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours (article 82, § 4 de la loi du 3 juillet 1978).

Le préavis doit être déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass. 17 septembre 1975, Pas., 1976, I., p.76 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T., 1987, p.58 ; Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p.536 ; Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.408 ; Cass., 11 mars 2013, R.G. n° S.12.0088.N, www.juridat.be. Dans ce dernier arrêt, la Cour de cassation précise que pour cette détermination, le juge « doit tenir compte des circonstances existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent », ce qui n'est pas le cas d'éléments tels que la situation économique ou financière de l'employeur ou les intérêts des travailleurs non licenciés.

Pour l'appréciation du préavis convenable, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et équivalent (voir dans le même sens la jurisprudence très largement majoritaire citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, Kluwer, 2013-2014, tome III, p. 2122-2123 ; voir aussi C.T. Bruxelles, 7 septembre 2011, R.G. n° 2010/AB/486, inédit).

Vu le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis, pour déterminer son importance, il ne peut être tenu compte des circonstances qui se sont produites après la notification du congé ou après la rupture irrégulière du contrat (Cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p.113).



Conformément aux dispositions de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur, qui licencie sans motif grave son travailleur ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59,82,84 et 115, est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de ce préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39 §1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Les formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge.

La Cour estime que le premier juge a à juste titre décidé que le préavis raisonnable à respecter par l'Ulb devait être fixé à 27 mois, ce que le docteur A ne conteste pas. Ce nombre de mois n'est pas contesté par l'Ulb, qui se limite à remettre en question l'existence d'un acte équipollent à rupture.

Il n'est pas davantage contesté que la rémunération à prendre en compte s'établit comme suit :

- fixe mensuel : $12.270 \text{ €} \times 12,92 = 158.528,4 \text{ €}$
- allocation de fin d'année : 3.537 €
- assurance-groupe : Ethias (3.913 €) + AG $((673 + 712) \times 12 = 16.620 \text{ €}) = 20.533 \text{ €}$.
- rémunération variable : 7.081 €. Cette rémunération que le premier juge n'a pas prise en compte est suffisamment justifiée dans les conclusions d'appel et n'est pas remise en question par l'Ulb.

Soit un total brut de 189.679,4 €.

L'indemnité compensatoire de préavis à laquelle a droit le docteur A s'élève à $189.679,4\text{€} : 12 \times 27 = 426.778,65 \text{ €}$ brut, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir de la date sollicitée par le docteur A , soit le 1^{er} mars 2012.

2. La demande de prépension.

Position des parties.

L'Ulb fait valoir que cette demande est prescrite sur base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 et que le docteur A ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 2262bis du Code civil à défaut d'établir que l'Ulb a commis une infraction pénale.

Le docteur A invoque que le droit à l'indemnité de prépension, actuellement le régime de



chômage avec complément d'entreprise, n'est pas prescrit, étant donné qu'il s'agissait d'une créance sous condition suspensive qui ne commence à courir qu'à l'expiration de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Subsidiairement, il estime que son action doit se voir appliquer le délai de prescription prévu par l'article 2262bis, étant donné que la violation de la CCT n° 17 organisant le système de prépension conclue le 19 décembre 1974 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 16 janvier 1975, constitue une infraction pénale.

Position de la Cour.

Les principes.

Les principes qui suivent découlent des normes applicables tels qu'interprétées par la jurisprudence et la doctrine citées ci-après dont la Cour partage l'interprétation.

Conformément aux dispositions de l'article 15 du contrat de travail, « *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.*

En cas d'application de l'article 39bis, l'action naissant du non-paiement de l'indemnité de congé est prescrite un an après le dernier paiement effectif d'une mensualité par l'employeur.

Le délai de prescription d'un an s'applique à toute action ayant pour objet l'exécution d'une obligation contractuelle (Cass., 2 avril 2001, S.000174.N, www.juridat.be) ou plus généralement toute action qui tend à l'exécution d'une obligation qui prend sa source dans le contrat de travail (Cass., 5 mai 2008, S.06.0034.F, [J.T.T.](http://www.juridat.be), 2008, p.325 et Cass., 5 mai 2008, S.06.0036.F, [J.T.T.](http://www.juridat.be), 2008, p.324). Ce délai s'applique également aux actions en réparation d'un dommage fondées sur la responsabilité contractuelle (Cass., 14 janvier 2008, S.07.0050.N, www.juridat.be).

La prise de cours du délai ne correspond pas nécessairement à la fin du contrat de travail. Certaines actions tout en trouvant leur cause dans le contrat de travail, ne peuvent naître qu'après la fin des relations de travail car le fait générateur est postérieur au contrat.

La jurisprudence a ainsi fait débiter le délai d'un an au jour de la naissance du droit (distinct du jour de la cessation du contrat de travail) dans différentes hypothèses, dont peuvent être citées de manière non limitative :

- L'action relative au paiement de l'indemnité complémentaire de prépension (Cass., 21 octobre 2002, [J.T.T.](http://www.juridat.be), 2003, p. 37 : « *lorsqu'une indemnité compensatoire de préavis est accordée, son droit à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 de la convention collective n°17 ne naît qu'à l'expiration du délai que couvre l'indemnité compensatoire ; qu'il ne peut faire valoir ses droits à l'indemnité complémentaire qu'à ce moment. (...) Si la prescription prévue à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ne naît qu'à l'expiration du*



délai que couvre l'indemnité compensatoire, il n'est pas requis qu'en cas de licenciement pour un motif grave qui est contesté, cette demande de paiement de l'indemnité complémentaire soit introduite dans le délai d'un an après la cessation du contrat de travail ».

- L'action en paiement du capital pension complémentaire (Cass.,13 novembre 2006,S.05.0111.N,www.juridat.be. La Cour de Cassation fait le rapprochement entre l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 2257 du Code civil et considère ainsi que les demandes qui visent l'exécution d'obligations nées d'un contrat de travail dont l'échéance est postérieure à la cessation du contrat sont soumises au délai de prescription d'un an prévu à l'article 15 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 et que ce délai ne prend cours qu'à l'échéance. Elle précise que la règle contenue dans l'article 15 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 n'est qu'une application de cette règle). Par un arrêt postérieur du 14 mai 2012, la Cour de Cassation a également décidé que : *« La prescription étant une défense opposée à une action tardive, l'action sanctionnant une obligation naît, en règle, au jour où cette obligation doit être exécutée. Elle ne se prescrit, dès lors, qu'à partir de ce moment et, sauf disposition légale dérogatoire »* (Cass.,14 mai 2012,R.G. n° S.11.0128.F,www.juridat.be ; dans le même sens C.T. Bruxelles,31 octobre 2012,J.T.T.,2013,p. 96).
- L'action en paiement de l'indemnité due pour violation de la clause de non-concurrence (Cass.,11 décembre 2006,J.T.T.,2007,p. 218, note L. Wantiez. Le délai de prescription de cette action prend cours à l'expiration de la période pendant laquelle l'interdiction de concurrence est d'application).

Application.

Monsieur A réclame une indemnité de prépension.

L'article 3 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, tel qu'en vigueur à l'époque dispose :

« Le régime visé à l'article 1^{er} bénéficie aux travailleurs âgés de 60 ans et plus qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de louage de travail.

(...)

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur sans respecter de délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le contrat prend effectivement fin ».

L'article 4 de cette convention collective de travail dispose :



« Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit, pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, sauf le cas où une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance. Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de prise de cours de la pension de retraite ».

Il n'est pas contesté qu'il réunit les conditions pour obtenir une prépension conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, dont notamment les conditions prescrites par les articles 3 et 4.

Le seul point de contestation concerne le délai de prescription.

L'article 9 de cette convention collective de travail n°15 dispose :

« L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, le travailleur licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 ».

Conformément à l'enseignement de la Cour de Cassation dans son arrêt précité du 21 octobre 2002 que la Cour approuve, « l'indemnité compensatoire de préavis que réclame le travailleur qui conteste le motif grave de licenciement qui lui est reproché constitue une telle indemnité ». Un même raisonnement peut être appliqué par analogie au travailleur qui invoque à juste titre un acte équipollent à rupture.

Monsieur A était âgé de plus de 60 ans au moment de la rupture et il atteindra l'âge de 65 ans le 30 septembre 2016 selon les précisions qu'il donne dans ses conclusions.

Le contrat de travail a pris fin le 29 février 2012.

La demande de prépension a été formulée pour la première fois par conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 27 mars 2013 et a été réitérée par la suite.

Le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité de prépension ne commence pas à courir le jour où le travailleur constate un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur mais bien à l'expiration du délai couvert par l'indemnité compensatoire de préavis obtenue, soit en l'espèce le 31 mai 2014.



L'action visant à obtenir l'indemnité de prépension telle que formée pour la première fois par conclusions déposées le 27 mars 2013 et réitérée par conclusions déposées le 11 octobre 2013, le 10 septembre 2014 et 6 mai 2015, n'est dès lors pas prescrite.

Même à considérer que la demande portant sur cette indemnité de prépension devrait nécessairement être formée entre le 31 mai 2014, jour d'expiration de l'indemnité compensatoire de préavis accordée et le 31 mai 2015, jour d'expiration du délai d'un an prescrit par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 en tenant compte de sa date de prise de cours tel qu'exposé ci-avant et non pas antérieurement au 31 mai 2014, les conclusions déposées par le docteur A en date du 10 septembre 2014 (au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles) et au 6 mai 2015 (au greffe de la Cour) ont été déposées dans ce délai.

Le montant réclamé n'étant pas contesté pas plus que la période durant laquelle l'indemnité de prépension est réclamée, le docteur A a droit à la somme réclamée de 7.280 € brut. Le jugement doit dès lors être réformé.

Le docteur A réclame des intérêts sur cette indemnité à partir du 1^{er} mars 2012.

Dès lors que cette indemnité ne pouvait être obtenue avant le 31 mai 2014 et en prenant une date moyenne, les intérêts moratoires aux taux légaux sont dus sur le montant de 7.280 € brut à partir du 31 juillet 2015.

3. Les dépens.

L'Ulb est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire. Elle est dès lors tenue aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel.

Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été mis à charge de l'Ulb par le jugement a quo à concurrence d'un montant de 7.700 € à titre d'indemnité de procédure. Le docteur A a toutefois également droit au titre de dépens de 1^{ère} instance aux frais de citation qu'il limite toutefois à un montant de 132 €.

Les dépens d'appel sont liquidés à juste titre dans le chef du docteur A à la somme de 7.700 € à titre d'indemnité de procédure et à 298,07 € à titre de frais de signification (dont le montant n'est pas contesté).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;



Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déboute par conséquent l'Université libre de Bruxelles de son appel ;

Déclare l'appel incident recevable et en grande partie fondée ;

Confirme le jugement a quo en ce qu'il déboute l'Université libre de Bruxelles de sa demande reconventionnelle et en tant qu'il condamne l'Université libre de Bruxelles à payer une indemnité compensatoire de préavis au docteur A mais revoit le montant à la hausse et condamne ainsi l'Université libre de Bruxelles à verser au docteur A à ce titre la somme de 426.778,65 € brut, à augmenter des intérêts moratoires aux taux légaux à partir du 1^{er} mars 2012 ;

Met à néant le jugement a quo en tant qu'il déboute le docteur A de sa demande d'indemnité de prépension ;

Condamne l'Université libre de Bruxelles à verser à ce titre au docteur A la somme de 7.280 € brut, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 31 juillet 2015 ;

Condamne l'Université libre de Bruxelles aux dépens de 1^{ère} instance liquidés dans le chef du docteur A à un montant de 7.832 € et aux dépens d'appel liquidés dans le chef du docteur Avni à un montant de 7.998,07 €, soit un montant total de 15.830,07 €.

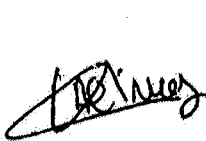
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,

M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

J-R. DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé,

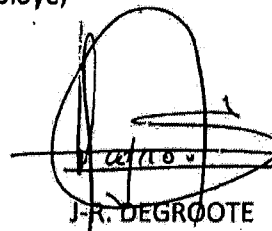
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé



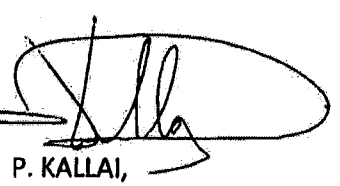
J. ALTRUY,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



J-R. DEGROOTE

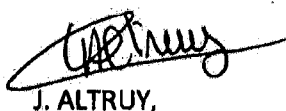


P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 avril 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,

J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

