

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 556
Date du prononcé
27 février 2018
Numéro du rôle
2015/AB/885

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001055576-0001-0012-01-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL – COMPORTEMENT ÉQUIPOLLENT À RUPTURE – SECTEUR BANCAIRE – INDEMNITÉ DE
PROTECTION- INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.C.R.L. BELFIUS VALLEE DE LA DYLE, dont le siège social est établi à 1300 Wavre, Avenue
Einstein, 8 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représentée par Maître Daphné Delvaux loco Maître Sophie Wintgens, avocat à Louvain-La-
Neuve.

contre

Madame **N**

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée de son conseil, Maître Laurent Dear, avocat à Ottignies-
Louvain-La-Neuve.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

La S.C.R.L. BELFIUS VALLEE DE LA DYLE a interjeté appel le 22 septembre 2015 d'un jugement
prononcé par le tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, le 16 juin 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En
effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas
pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 novembre 2015, prise à la
demande conjointe des parties.

Madame **N** a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

┌ PAGE 01-00001055576-0002-0012-01-01-4 ┐



La S.C.R.L. BELFIUS VALLEE DE LA DYLE a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 janvier 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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. LES FAITS

1. Le 01.09.1993, Madame N entre au service de la s.n.c. Malice, Michaux en qualité d'employée administrative et commerciale.

Elle est ensuite engagée par la s.c.r.l. C.C. Vallée de la Dyle, devenue s.c.r.l. BELFIUS Vallée de la Dyle (également dénommée dans le présent arrêt : "BELFIUS") avec reprise de son ancienneté au 01.09.1993.

La s.c.r.l. BELFIUS Vallée de la Dyle exerce une activité d'intermédiation en services bancaires et en services d'investissements. Elle possède plusieurs agences dans le Brabant wallon.

Le 24.11.2010, Madame N est licenciée moyennant un préavis de 16 mois prenant cours le 01.12.2011. La prise de cours du préavis est néanmoins suspendue en raison de l'incapacité de travail de Madame N

Elle reprend le travail le 01.02.2012 et subit une nouvelle incapacité de travail à partir du 27.08.2012.

Affectée à l'agence de Grez-Doiceau, elle expose, sans être contredite, qu'elle s'occupait du point info de l'agence et recevait des clients ou des prospects en bureau pour différents types d'opérations bancaires. Elle possédait une clef de l'agence et procédait à l'ouverture avec toutes les tâches que cela implique.

2. Le 17.02.2013, elle adresse à son employeur un courriel annonçant sa reprise de travail au 21.02.2013.



Le 21.02.2013, elle rencontre Monsieur G , directeur-administrateur. Les parties divergent quant au contenu de l'entretien sauf en ce qui concerne l'affectation de Madame N au centre d'affaires de Wavre.

Les nouvelles fonctions de Madame N. au centre d'affaires consistent en un travail d'archivage et de classement dans un local exigu, aux fenêtres presque totalement occultées par des armoires de classement, sans téléphone et sans ordinateur, sans autre mobilier qu'une table et une chaise et sans contact avec la clientèle (v. constat d'huissier du 25.02.2013 – pièce 15 du dossier de Madame N et photos réalisées par les deux parties, respectivement pièces 15 et 23).

3. Elle travaille dans ces nouvelles conditions le 21 et le 22.02.2013.
4. Le lundi 25.02.2013, Madame N adresse le courriel suivant à Monsieur G :

J'ai passé 19 ans de ma vie au service de la banque et je me retrouve maintenant de 9 h à 17 h dans un local confiné, destiné aux archives, assise entre deux armoires et des sacs poubelles, à devoir trier et jeter des documents.

Votre décision s'apparente à une mise à l'écart orchestrée afin de me dégouter et d'accéder à votre proposition de me libérer moyennant un préavis réduit. Votre attitude témoigne d'un manque total de respect.

Je vis une situation de totale dévalorisation et déstabilisante.

Plus aucune considération ne m'est dorénavant accordée. Je me sens humiliée et je subis les moqueries de mes collègues.

Dès lors, je souhaite qu'une fonction conforme à mes qualifications, équivalente en termes d'épanouissement et de responsabilité à la fonction que j'ai toujours exercée et respectueuse de ma personne me soit confiée.

Le lundi 25.02, à la demande de Madame N , un huissier de justice constate les conditions et l'environnement dans lesquelles elle travaille. Elle poursuit sa journée de travail.

Le mardi 26.02, Madame N travaille le matin (son horaire normal ne prévoit



pas de travail l'après-midi). Le mercredi, Madame N. bénéficie d'un jour de congé pour trouver un nouvel emploi.

5. Par courriel du 26 février adressé à Marc G. , associé, Olivier G. , associé, et Stéphanie V. , secrétaire, le conseil de Madame N. expose la modification unilatérale et importante apportée à la fonction de sa cliente. Il écrit notamment ce qui suit:

Pendant 19 ans elle [Madame N.] a travaillé en qualité d'employée chargée de clientèle.

Cette fonction implique de recevoir les clients au point info de l'agence, dans un bureau privé pour répondre à leurs demandes et résoudre leurs éventuels problèmes. Ainsi, Madame N. effectuait, notamment, les tâches suivantes:

- *retail banking (équipement bancaire des clients - ouverture de comptes-garantie locative - ouverture d'un coffre - modifications diverses sur comptes tels que procuration pour nouveau mandataire, etc.);*
- *assurance et prêts à tempérament (prendre les premiers renseignements, traiter le dossier ou passer le relai ou collègue spécialiste);*
- *faire du phoning pour des prises de rendez-vous et pour les échéances placements. Dans les petites agences, elle était également chargée de la gestion du courrier entrant, des e-mails clients et des mails venant du siège, du classement des nouvelles cartes de banque, du courrier clientèle, etc.*

Elle a toujours eu son nom dans l'organigramme de l'agence, elle avait des cartes de visite, un pc, un numéro de téléphone direct où les clients pouvaient la joindre. Elle pouvait émettre des chèques, réceptionner un recommandé.

C'était un travail varié, épanouissant et valorisant. Elle en retirait de la satisfaction et une certaine reconnaissance particulièrement de la part de la clientèle.

[...]

Il ne fait aucun doute que votre volonté est de la pousser à bout de nerf afin qu'elle commette une faute ou de la dégouter afin qu'elle remette sa démission. Cette attitude est inacceptable. Elle témoigne d'un manque flagrant de considération et de respect. Elle



est également constitutive d'harcèlement moral, particulièrement pervers et subtil, dont le but est de la détruire de l'intérieur, de lui faire accepter n'importe quoi, de l'humilier et, en fin de parcours, de l'acculer à la démission.

Le conseil de Madame N met BELFIUS en demeure de réintégrer sa cliente dans ses droits et de lui confirmer pour le lendemain, soit le mercredi 27.02. à 12h00, la fonction exacte qu'elle entend lui confier et d'en préciser le contenu.

A défaut de réponse, le conseil de Madame N constate l'acte équipollent à rupture par courriel adressé le 27.02 à 19h21.

II. LES DEMANDES ORIGINAIRES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

1. Par acte d'huissier du 05.03.2013, Madame N cite la srl BELFIUS Vallée de la Dyle en vue d'obtenir la condamnation de cette dernière à lui payer les sommes suivantes:

- au titre d'indemnité de rupture: 39.613,92 €
- au titre de pécule de vacances de sortie: 1,00 € provisionnel
- au titre d'indemnité de protection: 19.806,96 €
- au titre de dommage moral pour licenciement abusif: 12.500,00 €

La srl BELFIUS Vallée de la Dyle forme une demande reconventionnelle en vue de faire condamner Madame N à lui payer une indemnité de rupture de 9.903,48 €.

2. Par jugement du 16.06.2015, le tribunal du travail de Nivelles déclare la demande de Madame N partiellement fondée. Il condamne la srl BELFIUS Vallée de la Dyle à lui payer la somme de 33.011,36 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis et déboute Madame N pour le surplus.

Il déclare la demande reconventionnelle non fondée.

III. LES DEMANDES EN APPEL

1. Par requête reçue au greffe de la cour du travail le 22.09.2015, la srl BELFIUS Vallée de la Dyle interjette appel du jugement du tribunal du travail de Nivelles.



En ses dernières conclusions, elle demande de mettre le jugement à néant, et de déclarer les demandes originaires de Madame N non fondées.

Elle demande en outre de faire droit à sa demande reconventionnelle originaire et de condamner Madame N au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis s'élevant à 9.903,48 €.

2. Madame N demande de déclarer l'appel de la scrl BELFIUS Vallée de la Dyle non fondé et, formant appel incident, demande de condamner la scrl BELFIUS Vallée de la Dyle à lui payer les sommes suivantes:

- au titre d'indemnité de rupture: 39.613,92 €
- au titre d'indemnité de protection: 19.806,96 €
- au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif: 12.500,00 €

IV. DISCUSSION – POSITION DE LA COUR

A. Le comportement équipollent à rupture – l'indemnité compensatoire de préavis.

1. Lorsqu'une partie au contrat de travail modifie unilatéralement les conditions de ce contrat, ce comportement peut être considéré comme un acte constitutif de la rupture de ce même contrat. Il faut cependant que cette modification soit importante et porte sur un élément essentiel du contrat.

Le fait que cette modification soit temporaire est, par contre, indifférent. Il en est de même de l'intention de l'auteur de la modification de rompre le contrat de travail.

2. En l'espèce, des éléments de fait exposés ci-dessus, il ressort que la modification unilatérale du contrat par BELFIUS est patente.

De surcroît, cette modification porte sur les fonctions de Madame N et consiste en une rétrogradation claire de ses responsabilités: suppression du contact avec la clientèle, confinement dans un local d'archives, travail d'archivage répétitif, absence de ligne téléphonique et d'ordinateur. Madame N a été, littéralement, "mise au placard". Une telle rétrogradation est importante et porte sur un élément essentiel du contrat.



C'est vainement que BELFIUS plaide que les fonctions nouvelles de Madame N étaient temporaires et qu'elle allait être incessamment affectée à l'agence de Chaumont-Gistoux dans les fonctions qu'elle occupait précédemment.

Il a déjà été dit que le caractère temporaire de la modification unilatérale du contrat est sans pertinence quant à l'appréciation du comportement équipollent à rupture.

Il est vrai que Madame N reconnaît que, lors de son entretien avec Monsieur G le 21.02.2013, il a été question d'un changement de lieu de travail (pièce 9 du dossier de Madame N) mais aucune précision ni assurance n'a été donnée à cet égard, tant en ce qui concerne la localisation du futur lieu de travail, le contenu des fonctions futures et le délai dans lequel cette nouvelle affectation était censée intervenir. L'affectation au centre d'affaires de Wavre pouvait d'ailleurs être comprise comme un changement de lieu de travail.

Le silence des dirigeants de BELFIUS quant à cette nouvelle affectation, malgré deux mises en demeure dépourvues d'équivoque, est en soi éloquent. Il est significatif de relever que, dans son courrier officiel du 28.02.2013 encore, le conseil de BELFIUS n'évoque toujours pas l'affectation à Chaumont-Gistoux et qu'il se borne à discuter de la brièveté du délai dans lequel la rupture a été constatée et l'absence de modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat.

Le courriel rédigé par Madame M le 06.03.2013 (pièce 8 du dossier de BELFIUS) est insuffisant pour qu'on puisse en déduire que la décision d'affecter Madame N à l'agence de Chaumont-Gistoux en qualité de "conseillère clientèle" était prise au moment de la rupture du contrat de travail. Ce courriel, postérieur à la rupture et rédigé pour les besoins de la cause, émane d'une personne se trouvant dans un lien de subordination avec BELFIUS et n'offre aucune des garanties formelles requises par l'article 961/1 et suivants du Code judiciaire. Il est par ailleurs paradoxal de constater que, si la décision de l'affectation à Chaumont-Gistoux avait été effectivement prise le 18.02, comme l'écrit Madame M , elle n'ait pas pu être confirmée à Madame N avant le 27.02, jour de la constatation de la rupture, malgré deux mises en demeure.

La srl BELFIUS Vallée de la Dyle est donc l'auteur d'une rupture irrégulière du contrat de travail en raison de son comportement équipollent à rupture et une indemnité compensatoire de préavis est due.



3. Compte tenu de son ancienneté au sein de l'entreprise (plus de 17 ans), de sa rémunération annuelle brute (39.613,92 €), de son âge (42 ans) et de ses fonctions (conseillère clientèle), BELFIUS aurait dû, lors du licenciement initial du 24.11.2010, bénéficier d'un préavis de 18 mois et non pas de 16 mois.

En raison des périodes de suspension du contrat survenues pendant le préavis, il revient à Madame N la somme de 39.613,92 €, montant correctement calculé par Madame N et non contesté par BELFIUS dans son calcul.

En application du raisonnement adopté ci-dessus par la Cour, l'indemnité compensatoire de contre-préavis demandée par la srl BELFIUS Vallée de la Dyle n'est donc pas due et la demande reconventionnelle de cette dernière n'est pas fondée.

B. L'indemnité de protection du secteur bancaire

1. L'article 2, §2 de la convention collective conclue au sein de la commission paritaire pour les banques, le 2 juillet 2007, dispose que:

Si l'employeur envisage de licencier un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

En cas de non-respect de cette procédure imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer au travailleur une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Il ressort du texte de l'article 2, §2 repris ci-dessus, que l'indemnité n'est due qu'en cas de licenciement *pour carence disciplinaire ou faute professionnelle*. Cette disposition n'établit pas de présomption en faveur du travailleur selon laquelle le licenciement trouve sa cause dans une telle carence ou une telle faute. En application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient dès lors au travailleur, demandeur en justice, d'apporter la preuve de ce que l'origine de son licenciement a pour fondement la faute ou la carence visée par l'article 2, §2.

2. En la cause, la Cour ne peut que constater que Madame N n'apporte pas la preuve des éléments requis par la Convention collective de travail. La Cour observe d'ailleurs que, dans ses dernières conclusions, Madame N écrit que "Madame N [...] ignore toujours les motifs qui ont entraîné son licenciement le 24



novembre 2010".

Il est vrai que la formulation de l'article 2, §2 de la convention collective peut rendre difficile son application au profit du travailleur. Dans l'état des textes légaux et conventionnels applicables à l'époque du licenciement de Madame N. , il reste que cette formulation n'impose pas à l'employeur de justifier des motifs du licenciement contrairement à ce que plaide Madame N. sauf à ajouter au texte de la convention collective une condition qu'elle ne contient pas.

Dès lors, sans devoir se prononcer sur l'appartenance de la scl BELFIUS Vallée de la Dyle à la Commission Paritaire n°310 pour les banques, appartenance contestée par la scl BELFIUS, ce chef de demande peut être déclaré en tout état de cause non fondé.

L'appel incident de Madame N. est donc non fondé à cet égard.

C. L'indemnisation du licenciement abusif.

L'attitude de BELFIUS au moment de la reprise du travail par Madame N. , en février 2013 après sa période d'incapacité, a été inadéquate et est sanctionnée par la débiteur d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il reste que Madame N. ne démontre pas, dans le chef de BELFIUS, l'existence d'un comportement vexatoire, d'une volonté de faire mal ou d'humilier sa travailleuse, même si ce comportement a été ressenti comme tel par Madame N. . Il convient également de prendre en compte le fait que Madame N. était en période de préavis au jour de la rupture effective des relations de travail et que cette dernière ne fait pas la preuve d'avoir subi un dommage différent de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis que la Cour lui accorde.

L'appel incident manque également de fondement pour ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Réformant le jugement dont appel,



Déclare non fondé l'appel de la scrl BELFIUS Vallée de la Dyle et l'en déboute;

Déclare partiellement fondé l'appel incident de Madame N. ;

En conséquence, condamne la scrl BELFIUS Vallée de la Dyle à payer à Madame N. la somme de 39.613,92 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis;

Déboute Madame N. du surplus de sa demande;

Condamne la scrl BELFIUS Vallée de la Dyle à payer à Madame N. les frais et dépens de la procédure d'appel liquidés comme suit:

- citation:	224,16 €
- indemnité de procédure tribunal du travail:	3.600,00 €
- indemnité de procédure cour du travail:	3.600,00 €



Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

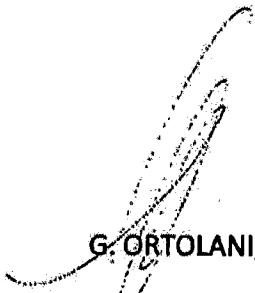
Conseiller social au titre d'employeur,

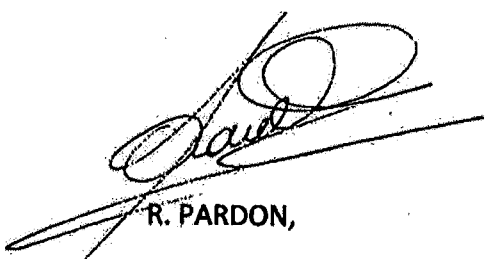
R. PARDON,

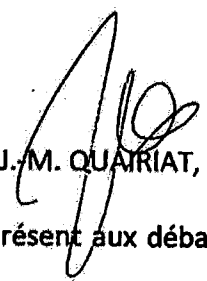
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

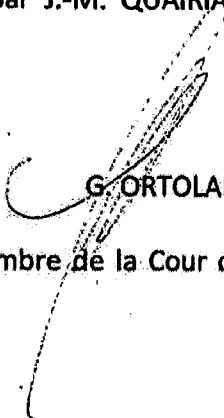

G. ORTOLANI,


R. PARDON,


J.-M. QUAIRIAT,

S. KOHNENMERGEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux 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 J.-M. QUAIRIAT, Conseiller, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.


G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 février 2018, où étaient présents :

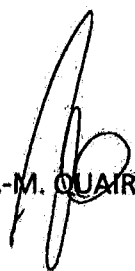
J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-M. QUAIRIAT,

