



Chambre 3
Numéro de rôle 2014/AM/216
BUSINESS MAINTENANCE & SERVICES SA / C.M-E.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
22 mars 2016**

Contrat de travail – Ouvrier – Acte équipollent à rupture – Licenciement abusif.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La S.A. BM&S, dont le siège social est établi à

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Vandenneede,
avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

C. E., domiciliée à

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Cornet, avocat à
Chimay ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 13 juin 2014, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 7 avril 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 9 septembre 2014 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries aux audiences publiques des 9 juin 2015 et 23 février 2016 ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme M-E. C. est entrée au service de la S.A. BM&S le 17 février 2011 en qualité de technicienne de surface. Deux contrats de travail à durée indéterminée et à temps partiel ont été successivement conclus. Le premier, conclu le 17 février 2011, prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 17,50 heures réparties du lundi au vendredi de 8 h à 11 h 30. Le second, conclu le 2 janvier 2012, prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 30,75 heures réparties comme suit : du lundi au jeudi de 8 h à 14 h et le vendredi de 8 h à 14 h 45, étant précisé que les prestations de travail étaient exécutées à la Résidence ACCORD'AGE à Charleroi, rue.....

Par lettre du 19 septembre 2012, le conseil de Mme M-E. C. a invité la S.A. BM&S à verser une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement abusif ainsi qu'à délivrer le formulaire C4 et les documents sociaux d'usage. Il y est indiqué que le 3 septembre 2012, lorsqu'elle s'est présentée au travail, Mme M-E. C. s'est vue privée de son matériel de travail par sa supérieure hiérarchique, laquelle l'a invitée à rentrer chez elle.

Le 27 septembre 2012, le conseil de la S.A. BM&S a répondu en ces termes :

« (. . .)

Ma cliente m'a remis copie de votre courrier du 19 septembre 2012.

Je vous remercie de bien vouloir considérer que ma cliente conteste formellement les allégations y contenues.

Ainsi que votre cliente le sait pertinemment, la société BMS a vu sa collaboration avec la société ACCORD'AGE prendre fin le 31/08/2012.

Le contrat de madame C. devait, conformément à la réglementation, être « repris » par le nouveau prestataire.

La société BMS a fait immédiatement le nécessaire respectivement auprès de la société BENEDIC, première prestataire pressentie par le client, puis auprès de la SA GESTANET, choisie ensuite par le client, par fax du 3 septembre 2012.

Ma cliente n'a jamais entendu licencier Mme C..

Il n'est donc pas question de licenciement, en l'occurrence, et encore moins de licenciement abusif.

(...) ».

Par lettre du 5 octobre 2012, la S.A. BM&S a communiqué au conseil de Mme M-E. C. copie d'un courrier de la S.A. GESTANET du 4 octobre, par lequel celle-ci indique qu'elle n'était pas tenue de reprendre Mme M-E. C., laquelle ne remplissait pas les conditions de reprise du personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien telles que décrites dans l'article 3 de la convention collective de travail du 12 mai 2003.

Par courriel du 22 octobre 2012 confirmé par lettre recommandée du même jour, la S.A. BM&S a communiqué à Mme M-E. C. ses nouveaux lieux et horaires de travail à dater du 23 octobre :

« BNP BOTANIQUE : du lundi au vendredi de 6 h à 9 h (soit 15 h semaine)

COLT TELECOM à EVERE du lundi au jeudi de 13 h à 14 h et le vendredi de 12 h 30 à 15 h 30 (soit 7 h semaine)

YUMMI rue de la loi 19 à Bruxelles : du lundi au jeudi de 17 h à 18 h 15 et le vendredi de 18 h à 21 h (soit 8 h semaine) ».

Mme M-E. C. s'est présentée le 23 octobre 2012 sur les deux premiers chantiers, soit BNP BOTANIQUE et COLT TELECOM, et y a presté les heures prévues dans le nouvel horaire de travail, mais a signalé ne pouvoir assurer le troisième chantier. Elle a été en incapacité de travail à partir du 24 octobre 2012.

Le 22 novembre 2012 Mme M-E. C. a adressé à la S.A. BM&S une lettre recommandée libellée en ces termes :

« (...)

Par une lettre datée du 17/10/2012, mon conseil, Maître Carine BEGHAIN a fait savoir à votre conseil, Maître VANDENHEEDE, que je souhaitais reprendre le travail et lui a demandé de communiquer la date, les lieux et heures de reprise de mes prestations.

Par un mail daté du 22/10/2012, vous m'avez communiqué un nouvel horaire de travail et surtout de nouveaux lieux de travail, à savoir :

-BNP BOTANIQUE : du lundi au vendredi, de 06h00 à 09h00 (soit 15h00/ semaine) ;

-COLT TELECOM à EVERE : du lundi au jeudi de 13h00 à 14h00 et le vendredi de 12h30 à 15h30 (soit 7h00/semaine) ;

-YUMMI, rue de la Loi 19 à BRUXELLES : du lundi au jeudi de 17h00 à 18h 15 et le vendredi de 18h00 à 21h00 (soit 8h00/ semaine).

Il est bon de rappeler que suivant mon contrat de travail, je dois prêter 30,75h par semaine à 6000 Charleroi, rue de la Neuville, 8.

Le nouvel horaire et les nouveaux lieux de prestations que vous m'imposez me sont extrêmement préjudiciables.

En effet, ces nouveaux lieux de prestations impliquent désormais de nombreux et longs déplacements.

Vous n'êtes pas sans savoir que je ne réside pas dans la région Bruxelloise, de plus, le nouvel horaire que vous m'imposez me met dans l'impossibilité de respecter mon horaire de travail que j'ai conclu dans le cadre d'un contrat de travail avec une autre société, alors que cet horaire est tout à fait compatible avec celui que nous avons contractuellement convenu.

Enfin, je constate que le salaire du mois de septembre 2012 a été payé avec retard puisqu'il n'a été payé que le 19/10/2012 et que celui du mois d'octobre, n'est, à ce jour, toujours pas payé.

Ces circonstances m'amènent à considérer que non seulement vous ne respectez pas vos obligations contractuelles en ne payant pas la rémunération mais que vous avez également modifié unilatéralement et de manière importante des éléments essentiels du contrat de travail, puisque vous avez modifié le lieu de travail ainsi que le lieu (lire l'horaire) de travail.

Je dois donc constater que vous avez rompu unilatéralement mon contrat de travail.

Je vous invite à me payer les rémunérations qui me sont dues.

Les indemnités dont vous êtes redevables en raison de la rupture du contrat de travail par votre fait vous seront détaillées ultérieurement ».

Par citation du 16 avril 2013 Mme M-E. C. Mme M-E. C. a poursuivi devant le tribunal du travail de Charleroi la condamnation de la S.A. BM&S à lui payer :

- la somme brute de 2.610,34 € au titre d'indemnité de rupture ;
- la somme de 8.949,73 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- la somme brute de 101,27 € au titre de prime de mobilité ;
- les intérêts au taux légal sur les montants nets depuis le 22 novembre 2012 et les frais et dépens de l'instance .

La demande avait également pour objet la délivrance des documents sociaux d'usage, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Par le jugement entrepris du 7 avril 2014, le premier juge a fait droit à la demande et a réservé à statuer quant aux documents sociaux et aux dépens.

OBJET DE L'APPEL

La S.A. BM&S demande à la cour de débouter Mme M-E. C. de sa demande originaire et de la condamner aux dépens des deux instances.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

Indemnité de rupture

1. En vertu des articles 32, 35 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties, moyennant un préavis ou, en cas de motif grave, sans préavis ni indemnité. Par ailleurs l'article 39, § 1^{er}, de ladite loi prévoit le paiement d'une indemnité à titre de sanction en cas de rupture irrégulière, soit lorsque le motif grave est inexistant ou lorsque le délai de préavis n'a pas été respecté.

L'acte équipollent à rupture ne figure pas parmi les modes de résiliation prévus par la loi du 3 juillet 1978. Il s'agit d'une construction jurisprudentielle qui trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil, selon lequel 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, et elles doivent être exécutées de bonne foi.

La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat entraîne automatiquement la rupture, sans qu'il faille rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci. La modification qui remplit les

conditions requises par la jurisprudence constituée, en elle-même, la preuve de cette volonté, peu importe l'intention réelle de l'auteur de la modification. Par contre, la Cour de cassation considère de façon constante que le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles n'entraîne pas par lui-même la rupture du contrat, sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution de celui-ci.

Si la théorie de l'acte équipollent à rupture trouve son fondement dans les règles du droit commun, la détermination de la sanction a lieu selon le régime propre au contrat de travail, contenu dans l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

2. En l'espèce le contrat de travail du 2 janvier 2012 fixait de façon précise le lieu d'exécution des prestations (Charleroi) et l'horaire de travail (de 8 h à 14 h du lundi au jeudi et de 8 h à 14 h 45 le vendredi). Aucune possibilité d'aménagement de ces conditions de travail n'était prévue. Celles-ci avaient notamment permis à Mme M-E. C. d'occuper un second emploi à temps partiel au service d'un autre employeur.

Pour rappel, la S.A. BM&S a communiqué le 22 octobre 2012 à Mme M-E. C. de nouvelles conditions de travail, à savoir : « BNP BOTANIQUE : du lundi au vendredi de 6 h à 9 h (soit 15 h semaine) - COLT TELECOM à EVERE du lundi au jeudi de 13 h à 14 h et le vendredi de 12 h 30 à 15 h 30 (soit 7 h semaine) - YUMMI rue de la loi 19 à Bruxelles : du lundi au jeudi de 17 h à 18 h 15 et le vendredi de 18 h à 21 h (soit 8 h semaine) ».

La S.A. BM&S a ainsi modifié de façon importante les conditions convenues et a au surplus imposé à Mme M-E. C. une situation totalement ingérable, et ce indépendamment même du fait qu'elle occupait parallèlement un autre emploi.

Mme M-E. C. était dès lors en droit de dénoncer un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur. Ce constat de rupture posé le 22 novembre 2012, à l'issue de la période d'incapacité de travail qui avait débuté le 23 octobre 2012, n'est pas tardif et ne peut être interprété comme une acceptation tacite des modifications imposées par la S.A. BM&S.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Prime de mobilité

La S.A. BM&S n'a émis aucune critique à l'encontre des dispositions du jugement entrepris relatives à la prime de mobilité.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Indemnité pour licenciement abusif

1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable à l'époque litigieuse, dispose qu'est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

2. En l'espèce il résulte des pièces du dossier que la S.A. BM&S a perdu le 31 août 2012 le chantier « Résidence ACCORD'AGE » qui constituait le lieu d'affectation de Mme M-E. C.. La S.A. GESTANET, désignée comme nouveau prestataire du contrat d'entretien, a refusé de reprendre à son service Mme M-E. C.. Ce refus était justifié par le fait que n'étaient pas remplies les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective de travail conclue le 12 mai 2003 au sein de la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien. En l'occurrence, Mme M-E. C. ne totalisait pas au moins 24 mois de prestations sur le chantier, précédant immédiatement la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial.

Par ailleurs la S.A. BM&S produit en pièce 12 de son dossier un listing de ses clients avec indication de leur localisation, établi sur base des factures émises en 2012. Mme M-E. C. n'a pas émis de commentaires au sujet de ce listing qui accompagnait déjà les conclusions principales d'appel de la S.A. BM&S. Il ressort de ce document que cette dernière disposait en 2012, hormis le client ACCORD'AGE, de trois chantiers à Charleroi. La S.A. BM&S indique, sans être contredite de part adverse, qu'elle était dans l'impossibilité d'y affecter Mme M-E. C., pour les motifs suivants : CARDIMMO : il s'agissait de nettoyage de vitres, étrangères aux prestations à effectuer par une technicienne de surface – SPIROUDOME : il s'agissait de prestations à la demande, non journalières, en rapport avec les événements organisés – LE SQUARE SUD : la collaboration a pris fin au mois d'août 2012.

Dans ces conditions la rupture, liée aux nécessités de l'entreprise, ne peut être considérée comme abusive au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel est fondé sur ce point.

Documents sociaux

Il y a lieu de faire droit à la demande de délivrance des documents sociaux.

Frais et dépens

1. Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

2. En l'espèce chacune des parties succombe partiellement, Mme M-E. C. en première instance et la S.A. BM&S en degré d'appel.

En conséquence, les frais de citation seront mis à charge de la S.A. BM&S et les dépens des deux instances seront compensés pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit partiellement fondé ;

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a condamné la S.A. BM&S à payer à Mme M-E. C. la somme de 8.949,73 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal à dater du 22 novembre 2012 ;

Déboute Mme M-E. C. de ce chef de demande ;

Condamne la S.A. BM&S à délivrer le formulaire C4 et les documents sociaux relatifs à l'indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du présent arrêt ;

Met à charge de la S.A. BM&S la somme de 318,63 € représentant les frais de citation et compense pour le surplus les dépens de première instance et d'appel ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Emmanuel JANSSEN, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Emmanuel JANSSEN, par Joëlle BAUDART, président et Christian VIROUX, conseiller social, assistés de Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 22 mars 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 22 mars 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.