



Numéro de répertoire: 2019 /
Date du prononcé: 16 septembre 2019
Numéro de rôle: 18/331/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur **G**, né le 1982, domicilié à

Comparaissant personnellement et assisté par Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 Verviers, Place Albert 1er, 8

Partie demanderesse

Contre :

MAITRE RENE ROBAYE, avocat à 5000 Namur, rue Galliot, 15 en sa qualité de liquidateur de **l'ASBL MAISON DES DIABETIQUES**, BCE 0470.424.264, dont le siège social est établi à 5500 Dinant (Anseremme), rue Ariste Caussin, 111

Comparaissant personnellement

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 25/07/2018 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue en date du 19/10/2018;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 31/01/2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les parties à l'audience publique du 17/06/2019, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

I. OBJET DE LA DEMANDE :

Par sa requête du 25 juillet 2018, le demandeur estime que la défenderesse a commis un acte équipollent à rupture en modifiant unilatéralement ses fonctions.

Par conséquent il postule à la condamnation de la défenderesse au paiement, après les déductions sociales et fiscales d'usage de :

- Un montant provisionnel de 1,00 EUR, sous réserve expresse de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- Un montant provisionnel de 1,00 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en application de la CCT 109.
- Un montant de 1,00EUR provisionnel à titre de pécules de vacances et pécules de sortie.
- Les chèques repas non encore régularisés

Il postule également à la délivrance des fiches de paie concernant les indemnités de rupture, l'attestation d'emploi, les attestations de vacances, le formulaire C4.

II. RECEVABILITE :

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

III. FAITS :

Les faits utiles à la solution du litige sont les suivants :

Le demandeur a presté au service de la défenderesse en qualité d'employé depuis le 17 juin 2004 jusqu'au 20 juin 2018, date à laquelle il a constaté la rupture du contrat dans le chef de son employeur.

Le demandeur a signé divers contrats de travail (contrat de remplacement, contrat à durée indéterminée à temps partiel, contrat à durée indéterminée temps plein) avec la fonction précisée d'employé administratif.

A son retour au travail, après 7 mois d'incapacité, en avril 2018, la défenderesse a retiré le PC mis à disposition du demandeur et lui a demandé de résumer un ouvrage scientifique sur le diabète de façon manuscrite, dans un bureau. Il s'agit là de la seule tâche confiée au demandeur.

Des courriers ont été échangés entre parties et des négociations ont eu lieu avec l'organisation syndicale du demandeur pour tenter de rétablir les conditions de travail ainsi modifiées. Le conseil d'administration devait examiner les possibilités de régler cette situation lors de sa séance du 31 mai 2018.

Le 4 juin 2018 le demandeur apprend que rien n'a été décidé le 31 mai 2018.

Par courrier recommandé circonstancié du 9 juin 2018, le demandeur met son employeur en demeure de respecter, pour le 15 juin, les conditions essentielles de son contrat, soit ses fonctions d'employé administratif, sous peine de devoir constater un acte équipollent à rupture dans son chef.

Par courrier de son conseil daté du 18 juin 2018, la défenderesse répond que la raison essentielle pour laquelle les fonctions ont été revues est que le demandeur n'est « manifestement plus en état d'effectuer les tâches [qu'il réalisait] précédemment ». Il précise que « tout employeur est autorisé à prendre les dispositions qu'il estime nécessaire pour la bonne réalisation de ses objectifs sociaux et pour les besoins de l'entreprise ».

Par courrier recommandé du 20 juin 2018, l'acte équipollent à rupture a été officiellement constaté.

IV. POSITIONS DES PARTIES :

Le demandeur maintient et a chiffré en termes de conclusions ses prétentions à savoir :

- L'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 15 semaines de rémunération, soit un montant total de **20.143,60 EUR bruts**, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la rupture.
- L'indemnité de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT 109, soit **8.352,22 EUR**, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la rupture.

La défenderesse qui n'a, ni conclut, ni déposé de pièces, conteste être redevable de quelconque indemnité.

Les parties s'accordent pour dire que les pécules de vacances ont été liquidés et que les chèques-repas ont été délivrés.

V. POSITION DU TRIBUNAL :

QUANT A L'ACTE EQUIPOLENT A RUPTURE ET L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

A. En Droit :

L'acte équipollent à rupture est "l'acte par lequel une partie à un contrat de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprétées que par la volonté de ne plus respecter la convention ou de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie » (C.WANTIEZ, « Vers la fin de l'acte équipollent à rupture », JTT, 1990, p. 333).

L'acte équipollent à rupture vise tant la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat (ou d'une condition convenue) entre parties que l'inexécution

d'une obligation contractuelle et légale pour autant que ce manquement traduise la volonté implicite mais certaine de son auteur de plus poursuivre les relations de travail et que la persistance de ce manquement ait été précédée d'une mise en demeure.

Le manquement d'une partie aux obligations du contrat de travail n'entraîne pas la résiliation de celui-ci selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation et ce, même lorsque les manquements portent sur des obligations essentielles comme la fourniture de travail.

Ce manquement ne met donc pas fin en soi au contrat de travail mais peut révéler la volonté de rompre. La Cour de cassation décide, à ce sujet, qu'il appartient au juge du fond de décider si le manquement d'une des parties exprime sa volonté de rompre le contrat de travail, volonté qui ne peut toutefois résulter du seul manquement.¹

Les juridictions de fond opèrent ainsi la distinction suivante : « si la modification unilatérale – et même temporaire – d'un élément essentiel du contrat entraîne la résiliation sans que le juge soit tenu de constater l'intention de rompre, il n'en est pas de même du manquement d'une partie à ses obligations qui ne constitue un comportement équipollent à rupture que s'il révèle la volonté de son auteur de rompre le contrat, ce qui suppose une mise en demeure préalable »².

Ainsi, V. VANNES, résume les conditions de reconnaissance d'un acte équipollent à rupture ³:

- la modification doit être unilatérale
- elle doit porter sur un élément essentiel ou convenu
- elle doit être importante
- elle doit être certaine
- elle peut être temporaire ou définitive.

Dans cette hypothèse d'une modification (et non d'un manquement) importante d'un élément essentiel du contrat, il n'y a en réalité pas volonté de rompre le contrat mais bien de le poursuivre à d'autres conditions.

Dans les autres cas de manquement à une obligation contractuelle, l'intention de rompre doit être retenue pour acter la responsabilité de la rupture.

Ainsi il a été décidé qu'en présence d'une modification unilatérale importante⁴, fût-elle-même temporaire⁵, et portant sur un élément essentiel du contrat, il faut en

¹ S. GILSON, « *La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble* » in « *La modification unilatérale du contrat de travail* », Anthémis, 2010, pages 25 et suivantes

² L. DERAR, « *La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients* » in idem, pages 79 et suivantes

³ Idem, ibidem, page 81

V. VANNES, « *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques* », Brylant, Bxl, 1996, pages 773 et suivantes

⁴ Cass., 7/6/1993, J.T.T. 1993, p. 353 ; Cass., 4/2/2002, J.T.T. 2002, p. 121, obs. C. WANTIEZ,

⁵ Cass., 30/11/1998, Chr. D. social, 2000, p. 8 ; Cass., 17/3/1986, Chr. D. Soc, 1986, p. 200 ; Cass., 10/2/1992, Pas., L, p. 508 ; Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p. 37 ; Cass., 18/12/2000, Bull., 2000, p. 1982.

déduire la rupture de ce contrat sans qu'il soit nécessaire de constater l'intention de mettre fin au contrat dans le chef de celui qui a posé l'acte⁶.

Pour qualifier un élément d'essentiel, il doit être fait référence à la volonté des parties. Ainsi, la Cour de cassation a considéré, que «la partie qui, unilatéralement, modifie de manière importante le lieu de travail convenu, met irrégulièrement fin au contrat de travail à moins qu'il puisse être déduit du contrat ou de la nature de l'emploi ou des fonctions exercées, que les parties n'ont pas considéré le lieu de travail comme un élément essentiel de leur convention »⁷.

Il n'est généralement plus contesté que la rémunération, les fonctions et les responsabilités ainsi que le lieu et l'horaire de travail constituent également des éléments essentiels du contrat de travail ⁸

Comme l'a, en effet, rappelé la Cour de cassation, "la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue, en principe un élément essentiel du contrat à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée"⁹.

La règle dite du *ius variandi* résultant de l'acceptation tacite de la modification unilatérale par l'autre partie constituent les exceptions le plus couramment avancées en opposition à l'admission de la rupture consécutive à un acte équipollent à rupture.

S'il est exact qu'en matière de contrat de travail, un employeur conserve le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail, en raison du principe du «consensualisme», l'assiette d'exercice de ce droit de modification unilatérale ne peut que concerner des éléments accessoires du contrat, soit qu'ils soient accessoires par nature, soit qu'ils aient conventionnellement été qualifiés comme tels. C'est donc le caractère accessoire ou essentiel de l'élément modifié qui constitue la mesure distinctive du *ius variandi* et de l'acte équipollent à rupture, en ce que ce droit d'adaptation unilatérale ne saurait porter sur des éléments essentiels du contrat dont la modification requiert le rapprochement des consentements des parties ¹⁰.

Enfin, un délai va donc pouvoir s'écouler entre la modification unilatérale opérée et l'éventuelle constatation. La poursuite des prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle-même accompagnée de réserves, impliquer, d'une part, la renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et, d'autre part, un accord tacite sur les nouvelles conditions.

Au niveau de la preuve, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un acte équipollent à rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article

⁶ Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p.37.

⁷ Cass., 27/6/1988, Bull., p. 1311)

⁸ en ce qui concerne les fonctions : Cass., 23/6/1997, Pas., I. 1997, p. 728 et J.T.T. 1997, p. 333).

⁹ Cass., 16/9/2013, Pas., I. p, 694

¹⁰ CT Mons, 21 décembre 2018, rg : 2016/aM/450

870 du code judiciaire).

Cette preuve doit porter sur les faits invoqués (modification unilatérale d'un élément essentiel contrat ou inexécution d'une obligation) mais également sur le fait que le comportement incriminé révèle de manière certaine la volonté de ne pas poursuivre les relations contractuelles de travail.

B. En l'espèce :

Dès son courrier du 18 juin 2018, l'employeur reconnaît avoir modifié les fonctions du travailleurs. Passer d'un travail d'employé administratif de gestion quotidiennes des antennes locales, des stocks de matériels, d'édition du trimestriel de l'asbl, des statistiques de l'intervention et des fréquentations à un poste de « rédacteur de résumé scientifique » est manifestement une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat.

La preuve de cette modification est apportée par l'employeur lui-même.

S'agissant d'un élément essentiel, la volonté de rompre ou non, n'est pas déterminante.

La défenderesse avance pour se justifier qu'elle a agi de par l'état de santé du demandeur. Or, aucun élément médical justifiant d'une nécessité d'adaptation des fonctions n'est versé aux débats tel un avis de la médecine du travail.

Ensuite, elle invoque le ius variandi de l'employeur. Néanmoins, le demandeur a agi dans un délai normal et nécessaire pour prendre position. Après avoir constaté, la modification à son retour de maladie, il en parle à sa hiérarchie, puis demande à son syndicat d'intervenir avant de mettre en demeure puis de constater la rupture à défaut de réponse satisfaisante à sa demande.

En conclusion, le tribunal considère qu'il y a bien eu acte équipollent à rupture dans le chef de la demanderesse et que par conséquent, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis, étant l'auteur de la rupture.

Le montant postulé par le demandeur n'est pas contesté par la défenderesse.

QUANT A L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE - CCT 109

A. En Droit :

La CCT n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise : « Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.¹¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

La sanction est prévue par l'article 9: en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de

¹¹ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve¹².

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire¹³ et 1315 du Code civil¹⁴.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste¹⁵.

Le fardeau de la preuve sera supporté par l'employeur (s'il n'a pas communiqué les motifs du licenciement) ou par le travailleur (qui n'a pas demandé les motifs ou a dûment reçu communication de ceux-ci)¹⁶.

B. En l'espèce :

S'agissant d'un acte équipollent à rupture constaté dans le chef de l'employeur, ce dernier est l'auteur de la rupture.

Il appartenait donc au travailleur de solliciter conformément à l'article 4 de la CCT 109 les motifs concrets de son licenciement.

Cette demande n'ayant pas été faite, il appartient à chaque partie de démontrer ce qu'elle avance.

Sous la rubrique « acte équipollent à rupture », il a été démontré que la modification d'un élément essentiel du contrat (à savoir la fonction) est le motif de la fin du contrat. Le travailleur établi donc la preuve de ce qu'il avance.

La partie défenderesse a évoqué dans son courrier du 18 juin 2018 l'état de santé du demandeur qui aurait nécessité cet « aménagement » de fonction. Or aucune pièce en ce sens comme rappelé ci-dessus n'est déposée.

Ensuite, en terme de plaidoirie, à défaut de conclusions, la partie défenderesse fait état de la suppression de subsides par l'Autorité. A nouveau, aucun élément probant n'est déposé quant à ce. Seul la mise en liquidation de l'Asbl est établie.

A l'estime du tribunal, jamais un employeur normal et prudent n'aurait pris la décision de placer un employé administratif à un poste de rédacteur de résumé scientifique, constitutif de l'acte de licenciement.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due.

¹² A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

¹³ Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

¹⁴ Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

¹⁵ Art. 871 du Code judiciaire : Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

¹⁶ *Id. ibid.*

Le quantum sera fixé tenant compte des éléments propres à la cause (à savoir l'ancienneté du travailleur, le climat conflictuel récurrent et l'état de liquidation de l'asbl) à 5 semaines soit $8.352,22 \text{ EUR} \times 5/17^{\text{ème}} = 2456,54\text{€}$

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement et en premier degré de juridiction ;

Déclare la demande recevable,

Constate que les pécules de vacances ayant été liquidés et que les chèques-repas ayant été délivrés, ces deux chefs de demande sont devenus sans objet.

Dit la demande fondée dans la mesure ci-après,

Condamne la défenderesse à payer au demandeur les sommes de :

- 20.143,60€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à dater du 20 juin 2018
- 2.456,54 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en application de la CCT 109, à augmenter des intérêts légaux à dater du 20 juin 2018

Condamne la partie défenderesse à la délivrance des fiches de paie concernant les indemnités de rupture, de l'attestation d'emploi, des attestations de vacances et du formulaire C4.

Condamne la partie défenderesse aux dépens de la partie demanderesse liquidés à la somme de :

- Indemnité de procédure de base : 2400 €
- La contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) de 20 €.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Monsieur Michel VIDIC, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre
M. VIDIC

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du seize septembre deux mille dix-neuf au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Caroline DEJAIFVE**, juge suppléant président la chambre, remplaçant Monsieur Michel VIDIC, juge, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
Y. BALZAT

Le juge président la chambre
C. DEJAIFVE