

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Sixième chambre du 02/10/2020

En cause :

Madame V, inscrite au registre national sous le numéro

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître BARTOZ Thomas, avocat, à 4000 LIÈGE,
quai de Rome 1/12

Contre :

La Commune de GRÂCE-HOLLOGNE, représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont établis rue de l'Hôtel Communal 2 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maîtres CLESSE Jacques et RASE Laurence,
avocats, à 4000 LIÈGE, Quai de Rome, 2, et ayant comparu par
Maître RASE Laurence, avocat

Indications de procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 18 octobre 2019 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la commune de Grâce-Hollogne et reçue au greffe le 29 novembre 2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 17 décembre 2019 ;
- les conclusions de la Commune de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 11 mars 2020 ;
- les conclusions de Mme V reçues au greffe le 26 mai 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la Commune de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 28 juillet 2020 ;
- le dossier de la Commune de Grâce-Hollogne reçu au greffe le 1^{er} septembre 2020 ;
- le dossier de Mme V déposé à l'audience du 4 septembre 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **4 septembre 2020**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 18 octobre 2019, Mme V conteste la décision du Collège communal de Grâce-Hollogne du 14 août 2019 selon laquelle son lieu de travail a été unilatéralement modifié et sollicite la condamnation de la Commune de Grâce-Hollogne à respecter le lieu de travail prévu dans le contrat de travail.

II. DISCUSSION

A. Les faits

À dater du 18 juin 2009, Mme V est engagée dans le cadre d'un contrat de remplacement de longue durée en qualité d'auxiliaire professionnelle affectée à l'Hôtel communal (voir pièce n° 1 du dossier de la Commune de Grâce-Hollogne).

En date du 24 mars 2014, le Collège communal décide de l'engager à raison de 3h/jour à durée indéterminée.

Un contrat de travail en ce sens est signé par les parties le 27 mars 2014, précisant que « *Les activités consistent en l'accomplissement de l'entretien des locaux sis rue de l'Hôtel communal, 2* » (voir pièce n° 1 du dossier de Mme V).

Mme V s'occupe du 1^{er} étage de l'Hôtel communal.

Lors des élections communales du mois d'octobre 2018, deux tendances coexistent au sein du PS, l'une étant menée par M. M, l'autre par M. D.

Au vu de ces dissensions internes, les élus communaux n'ont prêté serment que le 2 juillet 2019, M. M étant pour finir désigné bourgmestre.

Mme V a publiquement soutenu la candidature de M. D.

Le 11 juillet 2019, Mme V reçoit un SMS de sa chef de service qui l'informe que « *Suite aux instructions que j'ai reçu, je t'informe qu'à partir du 1^{er} août 2019, tu seras transférée au hall 18bonniers et l'horaire : 6h00 à 11h40* » (voir pièce n° 3 du dossier de Mme V).

À la suite de ce message, Mme V est en incapacité de travail du 11 au 19 juillet 2019.

Le 19 juillet 2019, Mme V envoie le courriel suivant à M. N, directeur général de la Commune de Grâce-Hollogne « *J'apprends que l'on veut me déplacer de lieu dans le cadre de mon emploi contrat c.d.i. Je m'en étonne, j'avais et j'ai le droit comme chacun d'avoir des opinions personnelles sans faire objet de représailles. N'ayant pas de contrat contrairement à la règle, je souhaiterais en recevoir une copie de toute urgence.* » (voir pièce n° 4 du dossier de Mme V).

Le 27 juillet suivant, Mme V renvoie un courriel au directeur général dans lequel elle précise « (...) *Il me semble dès lors que l'on ne puisse me changer l'affectation dont je suis chargée. Je compte sur la bonne attention de la*

commune pour respecter cet aspect du contrat. (...) » (voir pièce n° 5 du dossier de Mme V).

Mme V n'a reçu aucune réponse à ce mail.

À son retour de congé, Mme V est en incapacité de travail du 13 au 23 août 2019.

Le 14 août 2019, le Collège communal décide à une voix pour et 5 abstentions d'affecter Mme V à l'entretien des locaux du service Technique communal, à raison de 3h de prestations journalières.

La motivation retenue est la suivante : *« Entendu M. le Bourgmestre qui expose la problématique d'une rupture de confiance intervenue vis-à-vis de Madame V Dominique et confirme la nécessité d'affecter l'intéressée dans un autre bâtiment que l'Hôtel communal ;*

Considérant que l'intérêt communal postule une mobilité des agents au sein des bâtiments communaux situés sur l'ensemble du territoire ; que l'Administration communale, en sa qualité d'employeur, est en droit de modifier les éléments accessoires d'une relation contractuelle de travail, telle l'affectation précise au sein d'un autre bâtiment communal, le lieu de prestation étant le territoire communal dans son ensemble ; que le caractère à durée indéterminée du contrat de travail n'est en rien modifié ; » (voir pièce n°2ter du dossier de Mme V).

Par mail du 14 septembre 2019, Mme V met en demeure le directeur général de respecter son contrat de travail.

Par courrier du 16 septembre 2019, le contenu de cette décision est notifié à Mme V.

Mme V sera à nouveau en incapacité de travail du 16 au 24 septembre 2019 et du 7 au 11 octobre 2019.

Par courrier du 24 septembre 2019, Mme V, via son conseil, informe le conseil de la Commune de Grâce-Hollogne que la reprise du travail se fera sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable ni acceptation dans son chef (voir pièce n° 21 du dossier de Mme V).

Par citation du 18 septembre 2019, Mme V a introduit une action en référé devant le Président du Tribunal de 1^{ère} instance de Liège qui a été déclarée non fondée pour défaut d'urgence par ordonnance du 15 octobre 2019.

B. Modification unilatérale du contrat de travail

1. Position des parties

Mme V considère que la Commune de Grâce-Hollogne a modifié un élément essentiel de son contrat, à savoir le lieu d'exécution de ses prestations. Celui-ci a été établi dès l'entame de son contrat de remplacement et a été repris expressément dans son contrat de travail en 2014. Il n'est nullement prévu que le contrat puisse être exécuté ailleurs par la seule volonté de l'employeur. Elle ne sollicite pas la reconnaissance d'un acte équipollent à rupture mais bien l'exécution en nature de son contrat. Peu importe le caractère important ou

accessoire de l'élément modifié : à partir du moment où il a été convenu, il ne peut être changé. Elle n'a jamais marqué son accord sur le changement opéré. La Commune a violé l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 1134 du Code civil.

La Commune de Grâce-Hollogne fait valoir que la décision du Collège du 24 mars 2014 ne précise pas de lieu d'exécution des prestations. Le Collège a le droit de changer un membre du personnel d'affectation dans l'intérêt du service public. L'employeur dispose d'un *ius variandi*. Le lieu de travail n'est pas un élément essentiel du contrat, contrairement à la rémunération. En l'espèce, aucun changement d'un élément essentiel ni important n'a eu lieu : les tâches, l'horaire, la charge de travail, sa rémunération n'ont pas changé. Par ailleurs, le lieu d'exécution des prestations est à présent plus proche du domicile de Mme V. Elle avait d'ailleurs fait la demande en 2016-2017 d'une modification vers le service technique rue des XVIII Bonniers, ce qui n'avait pas été possible à l'époque. Elle a par ailleurs elle-même proposé un changement vers des écoles communales, ce qui démontre que le lieu n'est pas un élément essentiel pour elle. Enfin, la décision est motivée par une rupture de confiance suite à la divulgation de documents confidentiels dans la presse à la suite des élections communales.

2. Position du Tribunal

a) En droit

Le principe applicable est celui de l'article 1134 du Code civil « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* »; elles ne peuvent donc être modifiées que de leur consentement mutuel. Ce principe n'est toutefois pas absolu.

La modification peut survenir tant à l'initiative de l'employeur que du travailleur.

L'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vertu duquel « *l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus* » relaie l'idée selon laquelle le contrat de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord de ses deux parties, trouvant son assise dans l'article 1134 du Code civil.

Ce principe doit toutefois être aménagé afin de tenir compte d'une particularité propre au contrat de travail, à savoir le rapport de force existant entre le travailleur et l'employeur. Ce dernier dispose, en effet, d'un pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle vis-à-vis de son travailleur.

En vertu de ce pouvoir d'autorité, l'employeur a notamment le droit, dans certaines limites, de modifier unilatéralement les conditions de travail de son travailleur ; c'est ce que l'on nomme communément aujourd'hui le *ius variandi* de l'employeur.

Le *ius variandi* voit sa portée limitée par deux catégories d'éléments que l'employeur ne peut modifier unilatéralement, à savoir les éléments essentiels (Cass., 27 janvier 1971, *Pas.*, 1971, I, p. 492) et les éléments accessoires convenus par les parties (Cass., 20 décembre 1993, *Pas.*, 1993, I, p. 1087; Cass., 13 octobre 1997, *Pas.*, 1997, II, p. 1010).

Les éléments essentiels d'un contrat doivent être identifiés sur la base de l'intention des parties. Ainsi, le juge examinera si les éléments en question sont des éléments à défaut desquels le travailleur n'aurait pas conclu le contrat ou faisant l'objet d'une description particulièrement détaillée.

Outre le contrat, le juge analysera des documents ultérieurs tels que de la correspondance, des notes de service et des organigrammes.

En ce qui concerne plus précisément le lieu de travail, l'intention des parties peut être décelée sur la base de « la convention » ainsi que de « la nature de l'emploi ou des fonctions exercées ».

L'employeur peut engager sa responsabilité pour inexécution fautive lorsqu'il excède les frontières du *ius variandi* qui lui est imparti, soit notamment lorsqu'il modifie unilatéralement un élément essentiel de façon peu importante ou lorsqu'il modifie unilatéralement un élément accessoire convenu.

Le travailleur confronté à ce type de modifications, bien que ne pouvant pas directement inférer la rupture du contrat du comportement adopté par l'employeur, disposera néanmoins de plusieurs alternatives : agir en exécution forcée, agir en résolution judiciaire, invoquer une exception d'inexécution ou encore rompre le contrat pour motif grave.

La situation spécifique où l'employeur modifie unilatéralement et de façon importante un élément essentiel du contrat, fût-ce de manière provisoire, est, quant à elle, susceptible de mener à la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur par le biais de l'application de la théorie de l'acte équipollent à rupture.

En outre, comme pour tout type de dépassement des limites du *ius variandi*, le travailleur est en mesure d'engager la responsabilité de son employeur (voir MORTIER, A., La modification du contrat de travail en droit belge et en droit français, *Rev. Dr. ULg.* 2010, p. 321-372).

b) En l'espèce

Si le travailleur confronté à une modification unilatérale importante (Cass., 7 juin 1993, *J.T.T.* 1993, p. 353; Cass., 4 février 2002, *J.T.T.* 2002, p. 121, obs. Cl. WANTIEZ et Cour trav. Liège, sect. Namur (13ème ch.), 11 décembre 2003, R.G. n° 7243/2002. Également, J. CLESSE et F. KÉFER, "Contrat de travail – Examen de jurisprudence (1995 à 2001)", *R.C.J.B.* 2003, p. 117, n° 52) des conditions essentielles de son contrat préfère généralement invoquer la rupture du contrat et obtenir l'octroi de dommages et intérêts qui vont se traduire par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il peut donc aussi exiger le respect de la convention sans qu'il soit alors requis que la modification apportée soit importante (Cass., 13 octobre 1997, *J.T.T.* 1997, p. 481, obs. J.F. NEVEN) (souligné

par le Tribunal).

L'exécution en nature constitue le mode normal d'exécution forcée, tant des obligations de faire, que de celles de ne pas faire (Cass., 14 avril 1994, Bull., p. 370, J.L.M.B. 1995, p. 1240 (obs. J.F. JEUNEHOMME) et Act. dr. 1996, p. 23, note P. WÉRY, "Le principe de l'exécution en nature et son application à l'article 1144 du Code civil"; J. CLESSE et F. BAERT, "Les procédures d'urgence en cas de concurrence illicite par le salarié", in *Clauses spéciales du contrat de travail*, p. 274, n° 3; P. WÉRY, "L'article 1142 du Code civil et les condamnations à l'exécution en nature, en matière d'obligations contractuelles de faire et de ne pas faire", R.R.D. 1996, p. 211; S. STIJNS, D. VAN GERVEN et P. WÉRY, "Chronique de jurisprudence – Les obligations: les sources (1985-1995)", J.T. 1996, p. 689, spéc., pp. 720 et s.; P. WÉRY, *L'exécution forcée en nature des obligations contractuelles non pécuniaires*, Kluwer, 1993, pp. 218 et s.; D. CASTIAUX et Cl. ALALUF, *Les sanctions applicables en cas de manquement aux obligations contractuelles*, Kluwer, 2004, p. 60): il s'agit de la mise en œuvre de la convention des parties et de la meilleure manière de l'exécuter.

L'exécution en nature ne se conçoit que lorsque l'exécution est possible à réaliser et lorsqu'elle offre une utilité pour le créancier de l'obligation contractuelle (P. WÉRY, *L'exécution en nature des obligations contractuelles: quelques développements jurisprudentiels et doctrinaux récents*, Form. Perm. C.U.P., vol. 27, décembre 1998, p. 59, n° 6).

Le créancier peut donc exiger l'exécution en nature. Si le débiteur s'y refuse, le créancier ne peut l'y contraindre.

Afin que son préjudice soit réparé, il lui faudra alors demander une réparation en nature si cette hypothèse est réalisable (l'exécution en nature doit être possible) ou, dans la négative ou si le débiteur de l'obligation ne veut pas s'exécuter, des dommages et intérêts sollicités à titre subsidiaire.

Dans la première hypothèse, la preuve d'une faute ou d'un préjudice n'est pas nécessaire (P. WÉRY, C.U.P., vol. 27, o.c., p. 74, n° 8 et J. CLESSE et F. BAERT, "Les procédures d'urgence en cas de concurrence illicite par le salarié", o.c., pp. 281-282, n°s 3 et 4). (voir C. Trav. Liège, 14 avril 2005, R.R.D. 2005, p. 167).

Ainsi, il importe peu de déterminer l'importance ou le caractère essentiel de la modification, vu la demande d'exécution en nature de Mme V.

Il est incontestable que le lieu de travail a été convenu précisément dans le contrat de travail.

Un changement peut intervenir à condition qu'il ait été concerté; il ne peut être imposé lorsque le contrat prévoit l'implantation du lieu de travail.

Il ne fait aucun doute qu'aucune concertation n'a été menée avec Mme V préalablement à la prise de décision.

Le Tribunal rejoint la position de Mme V lorsqu'elle affirme avoir fait l'objet d'une mesure de représailles pour avoir soutenu l'adversaire de M. M lors et en suite des élections communales d'octobre 2018.

Le Tribunal en veut pour preuve les éléments suivants :

- Il était de notoriété publique que Mme V soutenait M. D pour qu'il devienne le nouveau bourgmestre de Grâce-Hollogne.
- Mme V a été avertie dès le 11 juillet 2019 de son transfert au hall omnisport situé rue des XVIII Bonniers par sa chef (voir pièce n° 3 du dossier de Mme V), soit un peu plus d'une semaine après que M. M a prêté serment en tant que bourgmestre ; la concomitance des évènements n'est pas anodine.
- La décision de la déplacer de l'Hôtel communal vers un autre lieu a été prise dès avant la tenue du Collège communal. Ainsi, le rapport rédigé pour la réunion du Collège mentionne in fine que la décision est prise à une voix pour et 5 abstentions (voir pièce n° 2 du dossier de Mme V). Le Tribunal est surpris de lire qu'au moment de la rédaction dudit rapport par le service des Ressources humaines, le nombre de participants au Collège est connu de même que leur vote ! Il doit être acquis que la cause a été en fait débattue auparavant, de manière confidentielle, en sorte que, lors de la réunion du Collège, les débats n'ont pas vraiment eu lieu.
- La justification fournie par le Bourgmestre n'est en rien convaincante. Il ne démontre pas de manière précise en quoi le déplacement de Mme V représenterait un intérêt pour le service public et la Commune. Ses explications relatives à une fuite de documents confidentiels vers la presse durant la campagne électorale, permettant de suspecter Mme V qui nettoyait son bureau, ne repose sur aucun élément probant. Le Tribunal a plutôt le sentiment que, dans son intérêt propre, M. M a souhaité faire place neuve et ne s'entourer que de personnes neutres ou de son camp.

Le Tribunal considère que l'exécution en nature est possible, difficile peut-être mais pas impossible.

Partant, le Tribunal condamne la Commune de Grâce-Hollogne à respecter le lieu de travail convenu dans le contrat de travail conclu le 27 mars 2014 et à réintégrer Mme V dans les locaux de l'Hôtel communal.

Le Tribunal remet la présente cause au 5 février 2021 à 14h00 afin d'apprécier le respect du dispositif du présent jugement de la part de la Commune de Grâce-Hollogne et de permettre à Mme V de tirer les conclusions et conséquences utiles dans le cas contraire.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours fondé dans la mesure ci-après,

Condamne la Commune de Grâce-Hollogne à exécuter le contrat de travail tel que conclu avec Mme V le 27 mars 2014,

Lui impose par conséquent de lui fournir des prestations « *dans les locaux sis rue de l'Hôtel communal, 2* »,

Remet la présente cause aux fins susmentionnées à l'audience du 5 février 2021

à 14h00 devant la 6^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du palais de justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.

Réserve à statuer quant au surplus.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
GILLES Pol,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **02/10/2020** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

Le Président et le Greffier,