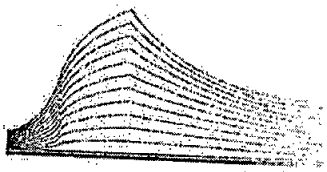
Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire	Expédition
2016 / 491	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé 16 février 2016	
Numéro du rôle 2014/AB/145	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000364252-0001-0009-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif
Notification par pli judiciaire (art. C.J.)

L'Institution Publique sous forme d'association sans but lucratif, **ASSOCIATION HOSPITALIERE DE BRUXELLES, CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE JULES BORDET**, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Héger-Bordet 1,

partie appelante,
représentée par Maître DELPORTE Christiaan, avocat à BRUXELLES,

contre

Madame J

partie intimée,
représentée par Maître MARTIN Jean, avocat à BRUXELLES.

*

* *

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

L'Association hospitalière de Bruxelles – Centre hospitalier universitaire Jules Bordet (ci-après dénommée « Institut Bordet ») a fait appel le 14 février 2014 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 6 décembre 2013.

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 5 mars 2014, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Carmen J a déposé ses conclusions le 11 août 2014, ses conclusions d'appel de synthèse le 5 novembre 2014 ainsi qu'un dossier de pièces.

L'Institut Bordet a déposé ses conclusions le 16 septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 décembre 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.

II. LES FAITS

Madame Carmen J a été engagée par l'Institut Bordet à partir du 1er septembre 2001 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'infirmière graduée. La durée du travail a été fixée à 28 heures par semaine en moyenne.

Durant toute l'exécution du contrat de travail, Madame Carmen J a été affectée à un horaire de nuit.

Le 5 juillet 2011, une entrevue a eu lieu entre Madame Carmen J et Madame C., directrice du département infirmier, en présence de l'infirmière en chef. Selon le procès-verbal établi par Madame C., des reproches au sujet de son travail ont été faits à Madame J ; elle les a contestés. Madame C. lui a alors fait part de la décision de lui donner un horaire de jour à partir d'octobre, ce que Madame J a refusé catégoriquement étant donné qu'elle a toujours fait la nuit. Madame C. lui a rappelé que c'est à l'employeur de décider de l'affectation et des horaires et que si elle ne se présente pas à son horaire de jour, cela constituera un abandon de service. Le problème sera soumis aux ressources humaines. Ce procès-verbal a été remis à Madame J qui a refusé de le signer.

Le 8 juillet 2011, la direction générale de l'Institut a envoyé à Madame Carmen J un courrier recommandé lui confirmant la décision suivante : « *Nous vous stipulons qu'à partir du 1er octobre 2011, vos prestations en qualité d'infirmière au 6ème étage seront à effectuer en horaire de jour* ».

Le 18 août 2011, Madame C. a adressé un courriel à la direction de l'Institut au sujet d'une entrevue avec Madame D., déléguée syndicale :

« *Suite à mon entrevue avec Mme D. concernant Mme J nous sommes arrivées au compromis suivant :*

- *Madame J prestera un horaire de jour du 1/10 au 15/11 à 28h/sem*
- *Début septembre, elle prendra connaissance de l'évaluation faite par Mme D. et Mme V.*
- *En fin de période de jour, il y aura une nouvelle évaluation*

- *Sauf élément négatif, elle reprendra des horaires de nuit, mais dans une unité où il y a habituellement deux veilleuses, c'est-à-dire le B7 (2 veilleuses du mardi au vendredi)*
- *Elle suivra une formation à la communication non violente, formation pour laquelle je vais m'adresser à Monsieur V* ».

Madame J a précisé, dans ses conclusions de première instance, avoir immédiatement rejeté cette proposition élaborée entre des tiers sans son consentement.

Le 6 septembre 2011, une fiche de signalement a été rédigée par Madame C. Madame J ayant refusé de la signer pour réception, elle lui a été notifiée par courrier recommandé du 8 septembre 2011. Madame C. y propose : « *passage en service de jour du 1/10 au 16/11, ensuite mutation dans unité à 2 veilleuses après évaluation de la période de jour* ».

Le 27 septembre 2011, le conseil de Madame Carmen J a écrit à l'Institut Bordet : « *Notre cliente estime que vous avez rompu fautivement le contrat qui vous liait et vous cite devant le Tribunal du Travail de Bruxelles* ».

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Carmen J a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'Institut Bordet à lui payer :

- 40.817,33 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 4.261,62 euros brut à titre de pécule de vacances de départ,

à majorer des intérêts et des dépens.

L'Institut Bordet a demandé au tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Madame Carmen J à lui payer un euro à titre d'indemnité de congé.

Par un jugement du 14 février 2014, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

> « *Statuant après avoir entendu les deux parties,*
>
> *Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après :*
>
> *Condamne l'institution publique sous forme d'association sans but lucratif, ASSOCIATION HOSPITALIERE DE BRUXELLES-CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE JULES BORDET à payer à Madame Carmen J la somme de 40.817,33 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts judiciaires ;*
>
> *Déclare la demande reconventionnelle non fondée, et en déboute l'institution publique sous forme d'association sans but lucratif, ASSOCIATION HOSPITALIERE DE BRUXELLES-CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE JULES BORDET ;*
>
> *Condamne l'Institut JULES BORDET aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 2.750 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base) ;*
>
> *Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.* »

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'Institut Bordet demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail et

- de déclarer la demande originaire de Madame Carmen J recevable, mais non fondée,
- de déclarer la demande de l'Institut Bordet recevable et fondée et, par conséquent, de condamner Madame Carmen J à lui payer un euro à titre d'indemnité de congé,
- de condamner Madame Carmen J aux dépens des deux instances.

Madame Carmen J demande la confirmation du jugement du tribunal et la condamnation de l'Institut Bordet aux dépens de l'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Le jugement du tribunal du travail est confirmé.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes relatifs à l'acte équipollent à rupture

En vertu de l'article 1134 du Code civil, les parties au contrat de travail sont tenues de respecter les conditions essentielles du contrat. Aucune des parties ne peut modifier unilatéralement les conditions convenues, qu'elles soient essentielles ou accessoires[1].

L'expression, par une partie, de la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat met fin au contrat de travail de manière irrégulière, sans qu'il faille vérifier si cette partie avait, ou non, la volonté de rompre le contrat[2].

Toutefois, dans ce cas, le contrat de travail n'est rompu que pour autant que l'autre partie en pose le constat dans un délai raisonnable[3]. La poursuite de l'exécution du contrat de travail au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle accompagnée de réserves, impliquer renonciation à invoquer la rupture imputable à la partie qui a modifié les conditions de travail[4].

La circonstance que la modification apportée aux conditions de travail n'est que temporaire ne fait pas obstacle à ce qu'elle soit considérée comme un acte équipollent à rupture[5]. Le caractère temporaire de la modification peut cependant avoir une incidence sur l'appréciation de son importance.

---

[1] Cass., 20 décembre 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 443.
[2] Voyez la jurisprudence constante de la Cour de cassation, dont Cass., 29 février 1988, *Chr.D.S.*, 1988, p. 204 ; Cass., 11 septembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 404 ; Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, n° 684.
[3] Cass., 7 février 2007, *J.T.T.*, p. 336 et obs. C. WANTIEZ ; Cass., 11 février 2008, *J.T.T.*, p. 250 ; Cass., 19 janvier 2015, *J.T.T.*, p. 233.
[4] Cass., 17 juin 2002, *J.T.T.*, p. 417.
[5] Cass., 17 mars 1986, *J.T.T.*, p. 502 ; Cass., 30 novembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, p. 570.

La jurisprudence a abandonné l'exigence d'une mise en demeure préalable au constat de rupture. Il n'est désormais plus requis que la partie qui constate l'acte équipollent à rupture ait préalablement mis l'autre partie en demeure de rétablir les conditions du contrat de travail convenues[6].

La charge de la preuve de la modification unilatérale et importante des conditions convenues incombe à la partie qui a constaté la rupture du contrat de travail pour ce motif[7].

La partie qui constate, à tort, un acte équipollent à rupture dans le chef de l'autre partie rompt elle-même le contrat de travail de manière irrégulière.

La partie auteure de la rupture irrégulière est redevable à l'autre partie d'une indemnité compensatoire de préavis en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail[8].

2. Application des principes en l'espèce

Il n'est pas contesté que Madame Carmen J a travaillé de nuit tout au long de l'exécution du contrat de travail, soit pendant 10 ans. Même si elle n'est pas inscrite dans le contrat de travail, l'affectation à un horaire de nuit constitue dès lors une condition du contrat de travail, qui a fait l'objet d'un accord tacite entre les parties.

Compte tenu de l'impact qu'il avait sur l'organisation de la vie de Madame Carmen J le régime de travail de nuit constituait un élément essentiel du contrat de travail dans son chef. L'Institut Bordet ne pouvait l'ignorer.

L'Institut Bordet a notifié clairement, le 8 juillet 2011, sa décision de faire passer Madame Carmen J d'un régime de travail de nuit à un régime de travail de jour à partir du 1er octobre 2011. Cette modification était unilatérale ; il n'est pas contesté que Madame Carmen J s'y est fermement opposée.

Madame J conteste avoir mandaté Madame D., déléguée syndicale, pour marquer son accord sur le prétendu compromis évoqué par Madame C. dans son courriel du 18 août 2011. L'Institut Bordet n'a pas pu être induit en erreur à ce sujet, puisque la fiche de signalement établie le 6 septembre, postérieurement au prétendu compromis, indique clairement que Madame J s'oppose catégoriquement à travailler de jour, même durant quelque temps.

La modification était importante : il s'agissait de passer d'un régime de travail de nuit à un régime de jour.

---

[6] Cass., 7 février 2007, *J.T.T.*, p. 336 et obs. C. WANTIEZ
[7] Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85.
[8] Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 493.

L'Institut Bordet fait valoir que la modification n'a pas été imposée, mais seulement proposée, et qu'en tout état de cause, elle était temporaire et n'impliquait en réalité que 7 journées de prestation en horaire de jour.

La cour constate au contraire, comme l'a fait le tribunal du travail, que la modification a été décidée et imposée à Madame Carmen J , et pas seulement proposée. La direction de l'Institut Bordet a informé très officiellement Madame J de sa décision par une lettre recommandée du 8 juillet 2011. Ce courriel officiel n'a jamais été démenti officiellement. La discussion d'un « compromis » le 18 août entre Madame C. et une déléguée syndicale, dont il n'est pas établi qu'elle ait été mandatée par Madame J pour la représenter, n'a pas donné lieu à une nouvelle lettre par laquelle la direction générale serait revenue, en tout ou en partie, sur sa décision. C'est dès lors à juste titre que Madame Carmen J s'est fiée à la décision qui lui avait été notifiée.

C'est également en vain que l'Institut Bordet fait valoir que la modification du régime de travail était temporaire et, par conséquent, peu importante.

Il a déjà été souligné que le caractère temporaire de la modification importante apportée unilatéralement à une condition essentielle du contrat de travail ne fait pas obstacle au constat d'acte équipollent à rupture.

Par ailleurs, par sa lettre recommandée envoyée le 8 juillet 2011, la direction générale de l'Institut Bordet a notifié à Madame Carmen J sa décision pure et simple de l'affecter à un régime de jour ; il n'y était pas question de modification temporaire. Il est vrai que la fiche de signalement rédigée par Madame C. le 6 septembre comportait la *proposition* de « *passage en service de jour du 1/10 au 16/11, ensuite mutation dans unité à 2 veilleuses après évaluation de la période de jour* ». Cependant, cette *proposition* de Madame C. ne mettait pas à néant la *décision* de la direction générale notifiée à Madame J le 8 juillet 2011. De surcroît, le retour à un régime de nuit y était envisagé « après évaluation de la période de jour », ce qui laissait planer un doute sur le sort de Madame J au cas où cette évaluation n'aurait pas satisfait ses supérieurs. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, Madame J n'était nullement assurée de se voir affectée à nouveau à un régime de nuit après le 16 novembre. Si elle avait attendu cette date pour prendre attitude, elle se serait exposée au risque de dépassement du « délai raisonnable » dans lequel la jurisprudence exige que l'acte équipollent à rupture soit constaté.

Enfin, il ne peut être reproché à Madame J de ne pas avoir adressé de mise en demeure à l'Institut avant de constater l'acte équipollent à rupture. La mise en demeure préalable n'est pas requise par la jurisprudence. Madame n'a laissé planer aucun doute sur son refus catégorique de passer, fût-ce temporairement, à un horaire de jour. L'Institut ne pouvait dès lors ignorer qu'il s'exposait à un constat d'acte équipollent à rupture en maintenant sa décision malgré l'opposition de Madame J .

En conclusion, la cour du travail partage l'analyse du tribunal selon laquelle la rupture du contrat de travail est imputable à l'Institut Bordet.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a condamné l'Institut Bordet à payer à Madame Carmen J une indemnité compensatoire de préavis et a rejeté la demande reconventionnelle de l'Institut Bordet.

C'est à juste titre, également, que le tribunal a relevé que la demande de pécule de vacances de départ n'était pas justifiée. Elle ne l'est pas davantage en degré d'appel.

Le jugement doit être confirmé en tous points, sous réserve de la liquidation des dépens de première instance.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute l'Institut Bordet ;

Condamne l'Institut Bordet à payer les dépens à Madame Carmen J. Les dépens de première instance sont complétés : 142,87 euros à titre de frais de citation.
Les dépens de l'instance d'appel sont liquidés à 2.750 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Sonja KOHNENMERGEN, conseillère sociale au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD,

Robert PARDON,

Sonja KOHNENMERGEN,

Fabienne BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2016, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, Président, désigné par ordonnance 782bis du Code Judiciaire du 15 février 2016 pour remplacer Madame Fabienne BOUQUELLE

Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD,

Xavier HEYDEN