

Une rupture du contrat de travail en l'absence de volonté de rompre

Le 06 juin 2018

Fin du contrat

Pour la Cour du travail de Liège, même en l'absence de volonté de rompre le contrat de travail, la modification par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de travail met fin unilatéralement à ce contrat. En conséquence, l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

1. Faits

Une entreprise exploitant des hôtels ferme l'un de ses établissements en raison d'une baisse de fréquentation.

L'entreprise licencie une travailleuse affectée à cet établissement, moyennant la prestation d'un préavis. Le délai de préavis n'a jamais pris cours en raison d'une interruption de carrière à temps plein puis d'une incapacité de travail.

Au terme de l'incapacité de travail, l'entreprise demande à la travailleuse de prester son préavis au siège social, situé à 90 kilomètres de son domicile.

La travailleuse refuse de parcourir une telle distance chaque jour alors que la distance entre son domicile et son ancien lieu de travail était de 18 kilomètres. Elle estime que l'employeur a modifié unilatéralement ses conditions de travail. Elle constate alors un acte équipollent à rupture. Elle sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

2. Décision de la Cour

La Cour rappelle qu'il existe des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise.

En modifiant unilatéralement et de manière importante un essentiel du contrat de travail – dans le cas présent, le lieu de travail – l'employeur a commis un acte équipollent à rupture.

Selon la Cour il importe peu que l'employeur n'ait pas eu la volonté de rompre le contrat de travail et qu'il ait été contraint de modifier le lieu d'exécution du travail en raison de la fermeture de l'hôtel.

La Cour estime que la fermeture de l'hôtel ne constitue pas une cause de force majeure et qu'il appartient à l'employeur d'assumer les conséquences de son choix de fermer l'hôtel à l'égard de son personnel.

L'employeur ayant mis fin unilatéralement au contrat de travail, la Cour le condamne à payer une indemnité compensatoire de préavis à la travailleuse.

Que retenir ? :

Le lieu de travail est généralement considéré comme un élément essentiel du contrat de travail, sauf si les parties en ont décidé autrement dans le contrat de travail ou si le contrat de travail contient une clause de mobilité ou, encore, si le travailleur a antérieurement accepté des changements de lieu d'affectation proposés par l'employeur.

En l'absence de clause de mobilité, l'employeur peut toujours unilatéralement modifier le lieu de travail. Sa marge de manœuvre est toutefois limitée. Le travailleur ne peut subir des désagréments disproportionnés en raison du changement du lieu de travail, par exemple en termes de temps de trajet ou de nombre de kilomètres à parcourir.

Par ailleurs, l'employeur qui occupe des travailleurs dans différents sièges d'exploitation doit anticiper les évolutions de son entreprise en incluant une clause de mobilité dans les contrats de travail.

Enfin, lorsqu'un employeur modifie unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat de travail, il commet un acte équipollent à rupture, même en l'absence de toute volonté de rompre ce contrat de travail. Il est donc responsable de la rupture du contrat et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Source : C. trav. Liège, division Namur (6ech.), 13 mars 2018, R.G. n° 2017/AN/54, *inédit*.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be