

Numéro du répertoire
2023 / 1795
Date du prononcé
13 juillet 2023
Numéro du rôle
2020/AB/192
Décision dont appel
17/1382/A

Expédition

Délivrée à	B
Huissier de justice	
Pour: LAIBW ASBL	
le	07/08/2023
€	
JGR	aut. 280.9° C-J.

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003397086-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur N _____ NRN _____, domicilié à 1300

Appelant,

représenté Maître Nicolas D _____, avocat à Saint-Servais.

contre

L'A.S.B.L. CRIBW, BCE 0476.724.613, dont le siège est établi à 1400 Nivelles, rue de l'Industrie, 17A ;

Intimée,

représenté Maître Cédric N _____ avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

★

★ ★

I. LES FAITS

L'ASBL CRIBW se présente comme une association subsidiée par la Région wallonne, active dans le domaine de l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère. Elle occupe neuf employés.

L'organigramme de l'ASBL présente une structure à trois étages : le directeur – deux fonctions de coordination (exercées par deux personnes : le coordinateur administratif et financier et le coordinateur pédagogique) – quatre fonctions opérationnelles de « responsables de projets » (exercées par six personnes). Monsieur N _____ exerçait la fonction de responsable de projets « Actions locales » sous l'autorité du coordinateur pédagogique.

Monsieur N _____ a été engagé à partir du 7 octobre 2013 en qualité de « Responsable de projets – Plan local d'intégration » dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En 2015, monsieur N _____ s'est porté candidat, de même que sa collègue responsable de projets, au poste vacant de coordinateur pédagogique. C'est sa collègue qui



a été choisie au terme d'un processus de sélection mené par le conseil d'administration. Elle est donc devenue sa supérieure hiérarchique. La position de supérieur hiérarchique du coordinateur pédagogique par rapport au responsable de projets est établie tant par l'organigramme (pièce 48) que par la description de la fonction de coordinateur pédagogique dans l'offre d'emploi (pièce 6 de l'ASBL CRIBW).

Un certain nombre d'incidents ont opposé monsieur N à la nouvelle coordinatrice pédagogique ainsi qu'au directeur.

Le 15 février 2017, monsieur N a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel pour faits de harcèlement moral au travail auprès de la conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du travail du service externe de prévention et de protection au travail (CESI). La personne mise en cause était le directeur de l'ASBL CRIBW.

Le CESI a rendu son rapport le 22 juin 2016.

Entretiens, des tentatives de conciliation ont été menées entre monsieur N et le directeur le 31 mai et le 4 juillet 2016.

Le 12 octobre 2017, l'ASBL CRIBW a notifié à monsieur N sa décision de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur N a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, de condamner l'ASBL CRIBW à lui payer :

- la somme de 22.714,07 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme de 14.851,91 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 22.714,70 € à titre d'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement ;
- la somme de 5.000 € à titre de dommage moral sanctionnant le licenciement abusif ;
- la somme de 35,23 € de frais de déplacement ; les intérêts sur ces montants depuis le 12 octobre 2017 ;
- les dépens liquidés à la somme de 7.200 € d'indemnité de procédure.

Par un jugement du 9 janvier 2020, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a déclaré la demande de monsieur N non fondée, l'en a débouté et l'a condamné à payer à l'ASBL CRIBW l'indemnité de procédure, liquidée à 3.600 euros.



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

Monsieur N demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, du 9 janvier 2020 et sollicite la condamnation de l'ASBL CRIBW au paiement des sommes suivantes :

- 22.714,70 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 14.851,91 euros sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable ;
- 22.714,70 euros à titre d'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement ;
- 5.000 euros à titre de dommage moral sanctionnant le licenciement abusif ;
- 35,23 euros à titre de frais de déplacement ;

le tout à majorer des intérêts de retard depuis le 12 octobre 2017, date de son licenciement ;

Il sollicite également la condamnation de l'ASBL CRIBW au dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 7.200 euros.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur N a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 10 mars 2020.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 17 février 2020 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 juin 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.



V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La cour du travail confirme que les demandes de monsieur N sont entièrement non fondées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

1.

À la date du licenciement, monsieur N était au service de l'ASBL CRIBW depuis quatre ans (il est entré en service le 7 octobre 2013 et a été licencié le 12 octobre 2017). Cette ancienneté lui donnait droit à un préavis d'une durée de trois mois et treize semaines ou à l'indemnité compensatoire de préavis correspondante, qui lui a été effectivement payée.

Monsieur N fait valoir qu'une ancienneté conventionnelle remontant au 1^{er} juin 2005 lui a été reconnue et qu'il y a lieu d'en tenir compte pour la détermination de la durée du préavis qui lui est dû.

2.

L'article 4 du contrat de travail signé le 7 octobre 2013, qui détermine la rémunération de monsieur N selon l'échelle barémique sectorielle, mentionne une ancienneté de 14 ans et 9 mois. Cette clause a été corrigée par un *erratum* du 14 février 2014, signé pour accord par les deux parties, fixant la rémunération mensuelle brute sur la base d'une ancienneté de 8 ans et 8 mois.

En vertu de l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'ancienneté à prendre en considération pour déterminer la durée du préavis auquel un employé a droit en cas de licenciement prend cours à partir de l'entrée en service du travailleur.

Cette disposition légale ne fait toutefois pas obstacle à ce que les parties conviennent qu'il sera tenu compte d'une ancienneté plus importante pour la détermination de la durée du préavis. Toutefois, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas, en elle-même, comme ancienneté convenue pour le calcul du délai de préavis¹.

Il y a lieu de déterminer l'intention réelle des parties.

¹ Cass., 1^{er} juin 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 318.



3.

Il ressort de manière limpide de l'article 4 du contrat de travail et de son avenant qu'une ancienneté antérieure à l'entrée en service a été reconnue à monsieur N aux fins d'application du barème sectoriel de rémunération, et non pour le calcul du délai de préavis.

Outre le libellé clair de la clause, l'exposé préalable de l'*erratum* signé par les parties indique que l'ASBL CRIBW « doit s'aligner pour le paiement des salaires sur la subvention accordée par la Région wallonne. »

4.

C'est donc à tort que monsieur N demande qu'il soit tenu compte d'une ancienneté conventionnelle pour la détermination du préavis et de l'indemnité compensatoire de préavis.

2. Les motifs du licenciement

La lettre de licenciement du 12 octobre 2017 indique les motifs invoqués par l'ASBL CRIBW à l'appui de sa décision :

« La décision de votre licenciement est directement liée à l'impossibilité de poursuivre la collaboration en raison de la perte de confiance totale entre le CRIBW et vous.

Nous avons en effet constaté à de multiples reprises des dysfonctionnements dans votre chef, qui ont fait l'objet, hélas en vain, de nombreux recadrages et avertissements temps oraux qu'écrit de la part de la direction de l'association :

- *La mauvaise gestion de votre agenda professionnel et votre manque d'anticipation, qui vous a amené à décliner à plusieurs reprises, et en dernière minute, votre présence pourtant obligatoire à des réunions ou des formations, notamment :*
 - *la formation « nouveaux travailleurs » prévue le 9 février 2017 (qui a donné lieu à un avertissement daté du 6 février 2017 et un entretien de recadrage le 9 février) ;*
 - *La réunion d'équipe du 22 mai 2017 (qui a mené à une mise au point par un email de la direction du 21 mai 2017) ;*
 - *La réunion d'équipe du 5 juillet 2017 (qui a donné lieu à un avertissement écrit du 25 juillet 2017 pour absence injustifiée).*
- *Un refus d'obtempérer aux injonctions légitimes de votre supérieur hiérarchique, Monsieur M , notamment en ce qui concerne la participation à la formation « nouveaux travailleurs », la demande*



d'explication quant à l'usage excessif de votre abonnement téléphonique professionnel ou la demande de proposer un aménagement de votre descriptif de fonction (pourtant rappelée dans l'avertissement écrit du 25 juillet 2017) ;

- *Le non-respect des tâches qui vous incombent en votre qualité de Responsable de projet « PLI » (en particulier en ce qui concerne vos obligations en matière de communication interne et de formation continuée) ;*
- *Votre incapacité à mener des projets définis tels que le diagnostic de la zone d'action et/ou l'organisation de rencontres avec des partenaires ;*
- *Votre attitude conflictuelle avec l'équipe et vos supérieurs hiérarchiques (objectivée notamment dans votre e-mail du 30 juillet 2015) ;*
- *Votre refus de remise en question d'acceptation de remarques formulées à votre encontre, par l'adoption d'une attitude exclusivement défensive et non-constructive.*

En conclusion, nous constatons que votre attitude ne permet plus d'envisager sereinement la poursuite des relations de travail, et est de nature à compromettre le bon fonctionnement de notre institution, qui travaille comme vous le savez avec une équipe réduite de collaborateurs. Les différentes réunions de conciliation tenues en mai et juillet derniers, à notre grand regret, non pas abouti à un changement d'attitude de votre part et n'ont dès lors pas permis le rétablissement de la confiance entre les parties.

Nous vous souhaitons le meilleur dans la poursuite de votre vie professionnelle et privée.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur N , l'expression de nos salutations distinguées ».

Les pièces du dossier ont permis à la cour de vérifier la réalité de ces motifs :

- *Mauvaise gestion de l'agenda professionnel et manque d'anticipation, conduisant à manquer des réunions ou formations obligatoires : pièces 18 à 21, 29 et 30 ainsi que 31 de l'ASBL CRIBW.*
- *Refus d'obtempérer aux injonctions du directeur : pièces 18 à 21, pièce 32 ainsi que pièces 16 et 26 de l'ASBL CRIBW.*



- Non-respect des tâches en qualité de responsable de projet : pièces 18 à 21 de l'ASBL CRIBW et pièce I.32 de monsieur [N]
- Insuffisance dans la réalisation de certains projets : pièces 36 et 36bis de l'ASBL CRIBW et pièces I.24 et I.36 de monsieur [N]
- Attitude conflictuelle avec l'équipe et ses supérieurs hiérarchiques : pièces 11, 12 et 17 de l'ASBL CRIBW.
- Refus de remise en question et d'acceptation de remarques : l'ensemble des pièces.

Les explications données par monsieur [N] dans ses conclusions, ses pièces et en plaidoiries ne permettent pas de convaincre la cour du contraire. À l'issue d'une analyse minutieuse des pièces déposées par les deux parties, la cour constate que les motifs de licenciement invoqués par l'ASBL CRIBW dans la lettre du 12 octobre 2017 sont factuellement établis.

3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.

En ses articles 8 et suivants, la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini comme le 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, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée² en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

² C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

2.

En l'espèce, le licenciement a été motivé par un ensemble de reproches faits par l'ASBL CRIBW à monsieur N' au sujet de son aptitude et de sa conduite. Ces reproches ont été examinés par la cour, qui les a considérés comme établis au vu des pièces du dossier (voyez le point 2 ci-dessus).

Dès lors, le licenciement se base sur des motifs en lien avec l'aptitude et la conduite de monsieur N'.

Compte tenu de l'importance des reproches justifiés faits à monsieur N' et des nombreuses tentatives d'accompagnement et de recadrage, qui n'ont pas permis d'amélioration, le licenciement ne peut être considéré comme une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

3.

Dès lors, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

4. La demande d'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement

1.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il y a lieu de faire application de cette loi dans sa version en vigueur à l'époque des faits³.

Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement au travail peut s'adresser au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Le travailleur peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, service Contrôle du bien-être au travail), qui examine si l'employeur respecte les dispositions de la loi ainsi que ses arrêtés d'exécution (article 32*nonies* de la loi).

Dans sa version applicable aux faits, la loi prévoit que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail avec le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention ou une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et à la plainte (article 32*terdecies*, § 1^{er}).

³ Avant sa modification par la loi du 7 avril 2023, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023.



Dans sa version applicable aux faits, la loi prévoit que la protection prend cours à partir du moment où la demande d'intervention psychosociale formelle est réceptionnée par le conseiller en prévention ou dès le moment où la plainte est réceptionnée par le fonctionnaire compétent (article 32terdecies, § 6, alinéa 1^{er} et 4).

La charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention ou de la plainte (article 32terdecies, § 2).

Si celui-ci ne démontre pas que le licenciement a été décidé pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et à la plainte, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice (article 32terdecies, § 4).

L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement après une demande d'intervention psychosociale formelle ou une plainte pour harcèlement moral. La cour du travail ne doit dès lors pas examiner si le travailleur a été victime de harcèlement moral ou de violence au travail, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la demande d'intervention et à la plainte.

2.

En l'espèce, monsieur N a déposé :

- une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel auprès de la conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du service externe (CESI) le 15 février 2017. Cette plainte a été admise par la conseillère en prévention.
- une demande d'intervention auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, service Contrôle du Bien-être au travail, le 6 juillet 2017.

La demande d'intervention auprès de la conseillère en prévention, produite par monsieur N dans le cadre de la procédure judiciaire, fait état d'un seul fait précis : l'incident qui a opposé monsieur N au directeur de l'ASBL CRIBW au sujet de la non-participation de monsieur Haridi N à une formation prévue le 6 février 2017. L'incident est décrit dans ses multiples dimensions : contestation de l'inscription à la formation, altercation le 6 février, lettre d'avertissement.

La demande d'intervention auprès du service Contrôle du Bien-être au travail, également produite par monsieur N dans le cadre de la procédure judiciaire, décrit de manière générale et qualifie longuement l'attitude du directeur envers monsieur N (Instrumentalisation, illégal, injuste, discriminatoire, pression, tentatives de déstabiliser, de disqualifier, remarques injustifiées, arrogance, flicage, violence, propos agressifs et désobligeants, intimider, menaces, etc.). Aucun fait précis et vérifiable n'est cependant pointé.



La cour du travail a déjà jugé ci-dessus (point 2) que les six motifs de licenciement invoqués par l'ASBL CRIBW, chacun prouvé par plusieurs pièces du dossier, sont établis et qu'ils ne sont pas déraisonnables. Il s'agit de motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et à la plainte déposées par monsieur N

À supposer même que l'incident en lien avec la non-participation de monsieur N à une formation le 6 février 2017 ne puisse pas être invoqué à l'appui du licenciement au motif que monsieur N en a fait état dans sa plainte auprès du CESI, il ne s'agit que d'un fait parmi de nombreux autres. Tous les autres motifs de licenciement, indiscutablement étrangers tant au dépôt qu'au contenu de la plainte, restent établis par d'autres pièces. En particulier, la mauvaise gestion de l'agenda professionnel et le manque d'anticipation, conduisant à manquer des réunions ou formations obligatoires, restent établis par les pièces 29, 30 et 31 de l'ASBL CRIBW ; le refus d'obtempérer aux injonctions du directeur reste établi par les pièces 16, 26 et 32 de l'ASBL CRIBW ; le non-respect des tâches en qualité de responsable de projets reste établi par la pièce 1.32 de monsieur N.

L'ASBL CRIBW ayant démontré avoir licencié monsieur N pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle et à la plainte, la demande d'indemnité de protection n'est pas fondée.

5. La demande de frais de déplacement

Monsieur N° , demande le remboursement de frais de déplacement exposés les 5 et 6 octobre 2017.

L'ASBL CRIBW prouve l'avoir invité à compléter les formulaires « Note de frais de transport » et « Note de frais divers » prévus à cet effet. Selon les pièces produites, monsieur N n'a pas donné suite à cette invitation.

Faute de pièces justificatives, le remboursement de frais réclamé ne lui est pas dû.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL.

Statuant après avoir entendu les parties ;



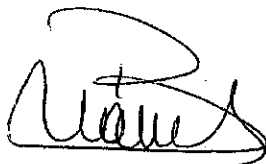
Déclare l'appel non fondé ; en déboute monsieur N ;

Met à charge de monsieur N les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

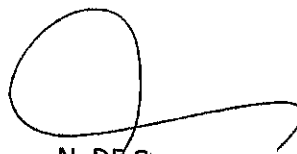
- l'indemnité de procédure, liquidée à 4.500 euros pour l'ASBL CRIBW
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

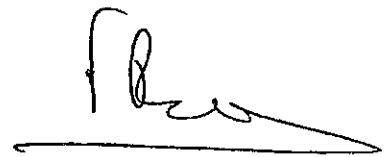
F. B , présidente de chambre,
P. W , conseiller social au titre d'employeur,
N. DE C , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de B. C , greffier



B. C



N. DE C



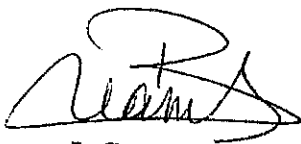
F. B

P. W , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par F. B présidente de chambre, N. DE C conseiller social au titre d'employé.

B. C

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juillet 2023, où étaient présents :

F. B , présidente de chambre,
B. C , greffier



B. C



F. B

