

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0110.F

M. M.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait
élection de domicile,

contre

ALLART MOTOR, société privée à responsabilité limitée dont le siège social
est établi à Marche-en-Famenne (Aye), rue André Feher, 9,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître François T’Kint, avocat à la Cour de cassation, dont le
cabinet est établi à Charleroi, rue de l’Athénée, 9, où il est fait election de
domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 mars 2012 par la cour du travail de Liège, section de Neufchâteau.

Le 16 janvier 2014, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Le demandeur présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- articles 32nonies et 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans la version introduite par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et avant leur remplacement par la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

- articles 12 à 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, avant son abrogation par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

- articles 766, alinéa 1^{er}, 767, § 3, alinéa 2, et 774, alinéa 2, du Code judiciaire ;

- article 149 de la Constitution ;

- principe général du droit relatif au respect des droits de la défense.

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la défenderesse au paiement d'une indemnité de protection sur la base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 et dit pour droit que le demandeur ne jouissait pas de la protection visée par cette disposition à la date de son licenciement, le 27 mars 2007, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus spécialement aux motifs que :

« Cette loi est d'ordre public et, vu le caractère dérogatoire au droit commun de la protection mise en œuvre par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, il y a lieu de l'interpréter en veillant à une stricte application du formalisme prévu.

Il résulte du paragraphe 1^{er} de l'article 32tredecies - avant sa modification par la législation de 2007 - qu'il faut identifier trois circonstances distinctes pour déterminer le moment exact à partir duquel débute la protection, à savoir :

- soit dans le cadre d'une procédure interne, le conseiller en prévention a l'obligation, en vertu de l'article 32tredecies, § 6, d'informer immédiatement l'employeur du dépôt d'une plainte motivée. C'est à partir de ce moment que le travailleur sera protégé ;

- si une plainte a été déposée auprès de l'inspection médicale, l'employeur n'en sera en principe pas informé puisque la loi du 16 novembre 1972 sur l'inspection du travail garantit l'anonymat absolu de chaque plainte, sauf renonciation expresse. Il appartient au travailleur d'en informer l'employeur s'il souhaite bénéficier de la protection ;

- si l'affaire est introduite devant les juridictions du travail, la protection commencera à courir à la date de la notification de l'acte par lequel la juridiction est saisie.

Lorsque l'on se trouve dans le cadre d'une procédure interne, le devoir d'information incombe légalement au conseiller en prévention. Il s'ensuit que

l'information donnée par une autre personne que celle qui est expressément désignée par le législateur relève d'une initiative qui ne peut se substituer aux exigences de la législation.

Cette interprétation relative au point de départ de la protection est confirmée par :

- les travaux préparatoires : 'Enfin, il est défini à partir de quel moment la protection du travailleur commence à courir. Lorsqu'il s'agit d'une procédure de plainte interne à l'entreprise, le conseiller en prévention qui mène l'enquête doit immédiatement informer l'employeur du fait que le travailleur jouit d'une protection spécifique. Cela vaut tant pour la personne qui introduit une plainte que pour les témoins. Lorsqu'il s'agit d'une plainte auprès de l'inspection, l'employeur ne peut pas en être informé : cela serait contraire à la loi du 16 novembre 1972 sur l'inspection du travail. En effet, cette loi garantit l'anonymat absolu de chaque plainte, principe auquel il ne peut être dérogé. Dans ce cas, le travailleur devra éventuellement lui-même avertir l'employeur. Lorsque l'affaire est introduite devant le tribunal, la protection commencera évidemment à la date de la notification de l'acte par lequel la juridiction compétente est saisie. La protection prend fin dès que les procédures sont totalement terminées' ;

- par la doctrine : ainsi, S. van Wassenhove et P. Brasseur affirment : 'Le conseiller en prévention est chargé d'informer immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution. C'est à ce moment-là seulement que la protection du travailleur commence à courir' ;

J.-P. Cordier confirme : 'Dans le cas d'une procédure interne, le conseiller en prévention a l'obligation, en vertu de l'article 32tredecies, § 6, d'informer immédiatement l'employeur du dépôt d'une plainte motivée. C'est donc à partir de ce moment que le travailleur sera protégé' ;

- par la jurisprudence de la cour du travail de Liège, qui, dans un arrêt très récent, a rappelé l'ensemble des principes énoncés et a très pertinemment souligné, quant au point de départ de la protection, la différence entre le

régime légal instauré par la loi du 4 août 1996 et celui qui a été mis en œuvre à la suite de la réforme législative de 2007 : 'Il n'est pas anodin de subordonner la protection à un devoir d'information, donc à son accomplissement et à la réalisation de l'objectif d'information poursuivi. Le paragraphe 6 de l'article 32tredecies, avant sa modification par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007, prend pour critère l'information de l'employeur à l'initiative du conseiller en prévention. C'est donc le critère de l'information de l'employeur ; or, ce critère ne s'accommode pas d'une anticipation : soit l'employeur est informé, soit il ne pouvait l'être. Il ne peut l'être tant qu'il ne reçoit pas l'information. Cette stricte application du paragraphe 6 de l'article 32undecies ne repose sur aucune interprétation ; elle a l'avantage d'établir un système cohérent et vérifiable, compatible avec le début de la période de protection dans les deux cas suivants : - soit la plainte est adressée auprès de l'inspection médicale : la protection ne débute pas aussi longtemps que l'employeur n'est pas informé du dépôt de la plainte ; - soit lorsque l'affaire est introduite devant le tribunal, puisque, en ce cas, la protection commencera à courir « évidemment » à la date de la notification de l'acte par lequel la juridiction compétente est saisie, ce qui doit se comprendre comme le moment de la signification de la citation à l'employeur. La cohérence de cette règle faisant dépendre le début de la protection de l'information reçue par l'employeur, qui a donc connaissance de la plainte ou peut avoir connaissance de la plainte, présente l'avantage d'éviter des régimes de protection distincts selon le mode de protection adopté par le travailleur, ce qui échappe totalement à l'employeur. Depuis le 10 janvier 2007, l'article 32tredecies de la loi fait également dépendre la protection d'un seul critère qui est l'introduction de la plainte, donc un mécanisme unique ayant pour conséquence une période occulte de protection'.

La cour [du travail] partage totalement ce point de vue qui exclut l'interprétation [du demandeur] selon laquelle le texte de loi ancien (régime 1996) est clair et prévoit que le point de départ est le dépôt de la plainte.

Les dates suivantes sont déterminantes pour fixer le point de départ de la protection :

- le 23 mars 2007 : lettre de Maître H. adressée au CESI ; [la défenderesse] souligne à juste titre que le CESI parle de cette lettre comme d'une prise de contact avec le CESI et non comme d'une plainte. Dans l'accusé de réception adressé par le CESI [au demandeur] le 23 mars 2007, il est indiqué mot pour mot : 'La lettre de votre conseil, datée du 20 mars 2007, décrivant une situation professionnelle préoccupante et m'informant de votre souhait de déposer en urgence une plainte formelle pour harcèlement moral, a bien été réceptionnée ce jour au CESI. Vous trouverez ci-joint le document vous permettant de déposer plainte dans le cadre de la loi du 11 juin 2002' ;

- le 26 mars 2007 : licenciement [du demandeur] ;

- le 27 mars 2007 : dépôt de la plainte motivée par [le demandeur] conformément aux règles appliquées par le CESI. Il convient de relever que (le demandeur) a daté sa plainte du 26 mars 2007 en contradiction avec [le rapport du CESI] qui porte la date correcte mentionnée par le conseiller en prévention et est signée par ce conseiller. Elle renvoie aussi au rapport du CESI qui stipule : 'Il s'agit d'une plainte formelle pour harcèlement moral déposée au CESI le 27 mars 2007'.

Il résulte de ces circonstances que [le demandeur] ne bénéficie pas de la protection légale au motif que le licenciement a été décidé par [la défenderesse] avant qu'elle ne soit informée du dépôt de la plainte par le conseiller en prévention, conformément au paragraphe 6 de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Le jugement entrepris est dès lors réformé en cela qu'il a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de six mois de rémunération, soit 20.083,50 euros ».

Griefs

Première branche

En vertu de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996, dans la version visée au moyen, le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser au conseiller en prévention et déposer une plainte motivée auprès de ce conseiller selon les conditions et modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2, de cette loi. L'article 32tredecies, § 1^{er}, de la même loi interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dès le dépôt d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution selon les procédures en vigueur.

En vertu du paragraphe 2 de cette dernière disposition, l'employeur a la charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte dès le dépôt de celle-ci et dans les douze mois qui suivent.

Il se déduit de ces dispositions que le passage de la procédure informelle à la procédure formelle et, partant, le point de départ de la protection contre le licenciement s'opère par le dépôt auprès du conseiller en prévention d'une plainte motivée, à savoir une plainte marquant la volonté du travailleur qu'une procédure formelle soit engagée et qui décrit avec suffisamment de précision les faits, l'identité de la personne mise en cause et les moments et endroits où les faits se sont déroulés ; cette exigence est motivée par le fait que cette plainte opère un renversement de la charge de la preuve des motifs du licenciement.

L'obligation faite au conseiller en prévention par le paragraphe 6 de cet article 32tredecies n'a pas pour portée de définir à partir de quel moment le travailleur est protégé contre un licenciement mais uniquement de mettre à charge du conseiller en prévention une obligation d'information immédiate de l'employeur que le travailleur bénéficie de la protection.

L'arrêt, qui décide que la protection légale ne débute qu'à partir du moment où l'employeur est informé du dépôt de la plainte, viole, partant, les articles 32nonies et 32tredecies (spécialement §§ 1^{er}, 2 et 6) de la loi du 4 août 1996 dans leur version visée au moyen. Par voie de conséquence, en déboutant

le demandeur de son action fondée sur l'article 32tredecies, § 5, de la loi, qui accorde au travailleur qui n'a pas demandé sa réintégration une indemnité de protection lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, sans examiner si lesdits faits sont établis, l'arrêt viole l'article 32tredecies, § 5.

Deuxième branche

Dans ses troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, le demandeur concluait qu'il avait adressé, « par l'intermédiaire de son précédent conseil, une plainte motivée pour harcèlement dans le cadre de la loi du 11 juin 2002 en date du 20 mars 2007 et avait informé l'employeur du dépôt de cette plainte par courrier et télécopie du 23 mars 2007 » ; « qu'il avait adressé une plainte pour harcèlement moral au CESI le 20 mars 2007 ; que le CESI a accusé réception de cette plainte par lettre du 23 mars 2007 en invitant [le demandeur] à compléter un formulaire pour déposer une 'plainte formelle' », « que le licenciement est donc postérieur au dépôt de plainte du [demandeur] auprès du CESI du 20 mars 2007 ».

Répondant au premier avis du ministère public qui avait souligné que, pour déterminer ce qu'il faut entendre par plainte motivée selon les procédures en vigueur, il fallait s'en référer au règlement de travail et avait suggéré à la cour [du travail] d'ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de déposer ce règlement susceptible de donner des indications sur le moment où prenait cours la protection, le demandeur a, dans ses conclusions en réplique, soutenu qu'il avait adressé au CESI le 20 mars 2007 une plainte « parfaitement valable qui a fait naître la protection légale » et « que le CESI a accusé réception de cette plainte par lettre du 23 mars 2007 en invitant le [demandeur] à compléter un formulaire pour déposer une plainte formelle [...] ; que le licenciement est donc bel et bien postérieur au dépôt de la plainte [du demandeur] auprès du CESI, plainte datée du 20 mars 2007 ».

Dans ses conclusions en réplique au second avis du ministère public, le demandeur a conclu « qu'il ressortait de la pièce 6 de son dossier que le CESI

a accusé réception le 23 mars 2006 d'une plainte circonstanciée datée du 20 mars 2006 [du demandeur] par le biais de son précédent conseil. Si le CESI a ensuite demandé [au demandeur] de remplir un document-type qui devait être communiqué à l'employeur, cela ne peut avoir pour effet de considérer que la plainte ne serait déposée que lorsque ce document a été rempli par [le demandeur] et contresigné par le CESI. Il s'agit d'une pratique administrative qui ne peut avoir pour effet de modifier ce qui est prévu par la loi. L'article 12 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 auquel se réfère d'ailleurs l'avocat général dans son avis prévoit uniquement que 'le conseiller en prévention compétent reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée'. En l'espèce le CESI a reçu cette plainte formelle dès le 20 mars 2006, comme il ressort de son accusé de réception du 23 mars 2006. La plainte est donc antérieure au licenciement ».

La loi du 4 août 1996, et plus particulièrement ses articles 32nonies, § 1^{er}, et 32tredecies, n'a pas défini la notion de « plainte motivée » constituant le point de départ de la protection contre le licenciement.

L'arrêté royal du 11 juillet 2001, et plus particulièrement ses articles 10 à 14, n'a pas imposé l'utilisation d'un formulaire précis pour qu'une plainte soit considérée comme motivée. Il appartient au conseiller en prévention de recevoir la plainte motivée (article 12). Il lui revient ensuite de l'inscrire dans un document daté comprenant les déclarations de la victime et des témoins (article 13). Il doit envoyer copie de ce document à l'employeur (article 14).

Il s'en déduit qu'en cas de contestation judiciaire sur la date de dépôt d'une plainte motivée, il appartient aux juridictions du travail, sous le contrôle de la Cour, de déterminer si le document - dont il est soutenu par le travailleur qu'il s'analyse comme une plainte motivée - répond à cette notion, en vérifiant, eu égard au contenu dudit document, si celui-ci marque la volonté du plaignant qu'une procédure formelle soit engagée, décrit avec suffisamment de précision les faits, l'identité de la personne mise en cause et les moments et endroits où les faits se sont déroulés. Le juge ne peut s'abstenir de procéder à cette vérification au motif que le conseiller en prévention n'a pas analysé ce document comme « une plainte » mais comme « une prise de contact », qu'il a renvoyé au travailleur un document lui « permettant de déposer plainte dans le

cadre de la loi de juin 2002 » et a considéré n'avoir reçu une plainte formelle qu'après la réception de ce second document.

S'il doit être interprété en ce sens qu'il fonde sa décision de débouter le demandeur de son action en paiement de l'indemnité de protection sur ce que la lettre adressée au CESI le 20 mars 2007 n'a pas été considérée par le destinataire comme une plainte formelle au sens de la loi du 11 juin 2002 et n'a pu, partant, constituer le point de départ de la protection légale, l'arrêt, qui n'examine pas si ce document correspondait aux exigences légales permettant de le qualifier de plainte motivée, méconnaît son obligation de déterminer si ledit document a emporté la protection légale contre le licenciement. Il met ainsi la Cour dans l'impossibilité de vérifier si celui-ci correspondait aux exigences légales pour être le point de départ de la protection (violation de l'article 149 de la Constitution) et viole les articles 32nonies et 32tredecies (spécialement §§ 1^{er}, 2 et 5) de la loi du 4 août 1996 et 10 à 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

Troisième branche

Il ressort des pièces de la procédure qu'avant les conclusions en réplique à l'avis du ministère public, la défenderesse n'a pas conclu sur la lettre adressée le 20 mars 2007 au CESI au regard de la notion de plainte motivée.

C'est dans ses conclusions en réplique au second avis de l'avocat général du travail, datées du 28 février 2012, que la défenderesse a conclu : « Le CESI parle de cette lettre comme d'une 'prise de contact' avec lui et non comme d'une plainte. Dans l'accusé de réception adressé par le CESI à [la défenderesse] le 23 mars 2007, il est indiqué mot pour mot : 'la lettre de votre conseil datée du 20 mars 2001, décrivant une situation professionnelle préoccupante et m'informant de votre souhait de déposer en urgence une plainte formelle [...] pour harcèlement moral, a bien été réceptionnée ce jour au CESI. Vous trouverez ci-joint le document vous permettant de déposer plainte [...] dans le cadre de la loi du 11 juin 2002' ».

La faculté qui est offerte aux parties par les articles 766, alinéa 1^{er}, et 767, § 3, alinéa 2, du Code judiciaire de déposer au greffe, après que le juge a prononcé la clôture des débats et que le ministère public a donné son avis, des conclusions portant exclusivement sur le contenu de cet avis, n'emporte aucune dérogation à l'application par le juge de l'article 774, alinéa 2, du Code judiciaire en vertu duquel le juge est tenu d'ordonner la réouverture des débats avant de rejeter la demande en tout ou en partie sur une exception que les parties n'avaient pas invoquée devant lui.

S'il doit être interprété en ce sens qu'il fonde sa décision de débouter le demandeur de son action en paiement de l'indemnité de protection sur ce que la lettre adressée au CESI le 20 mars 2007 n'a pas été considérée par cet organisme comme une plainte formelle au sens de la loi du 11 juin 2002 et n'a pu, partant, constituer le point de départ de la protection légale, l'arrêt, qui n'ordonne pas la réouverture des débats pour permettre aux parties de conclure sur l'analyse par le CESI de la lettre du 20 mars 2007 et son incidence au regard des devoirs du juge, viole les articles 766, alinéa 1^{er}, 767, § 3, alinéa 2, et 774, alinéa 2, du Code judiciaire.

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

Aux termes de l'article 32^{tredecies}, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version applicable aux faits, l'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du chapitre dans lequel cet article est inséré, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

En vertu de l'article 32*tredecies*, § 6, de la même loi, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par cet article, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution.

Aux termes de l'article 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, dans sa version applicable aux faits, dès qu'une plainte est déposée, le conseiller en prévention compétent avise l'employeur en lui communiquant une copie du document visé à l'article 13 et en l'invitant à prendre des mesures adéquates.

Il ressort de ces dispositions que la protection du travailleur commence au moment où l'employeur est informé du dépôt de la plainte motivée auprès du conseiller en prévention.

Le moyen qui, en cette branche, soutient le contraire, manque en droit.

Quant aux deuxième et troisième branches réunies :

Le motif de l'arrêt que « [le demandeur] ne bénéficie pas de la protection légale, au motif que le licenciement a été décidé par la [défenderesse] avant qu'elle ne soit informée du dépôt de la plainte par le conseiller en prévention », suffit à justifier sa décision de débouter le demandeur de sa demande d'indemnité.

Le moyen, qui, en ces branches, ne saurait entraîner la cassation, est dénué d'intérêt, partant, irrecevable.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent vingt-cinq euros seize centimes envers la partie demanderesse et à la somme de trois cent dix-neuf euros septante-six centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Martine Regout, Mireille Delange et Michel Lemal, et prononcé en audience publique du trois mars deux mille quatorze par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Patricia De Wadripont.

P. De Wadripont

M. Lemal

M. Delange

M. Regout

D. Batselé

Chr. Storck