

Rep.N° 2012/1750

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 JUIN 2012

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Madame M **B**

Appelante,

représentée par Maître Thomas De Nys loco Maître Fanny Legros,
avocat à Bruxelles.

Contre :

**L'A.S.B.L. Centre International de Formation en Art du
Spectacle, en abrégé C.I.F.A.S.,** dont le siège social est établi à
1000 Bruxelles, rue de Flandre, 46;

Intimé,

représenté par Maître Olivier Moreno-Rodriguez, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement prononcé le 15 février 2011,

Vu la requête d'appel du 28 avril 2011,

Vu l'ordonnance du 1^{er} juin 2011 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour l'ASBL le 4 juillet 2011 et pour Madame B le 12 septembre 2011,

Vu les dossiers des parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 22 mai 2012,

* * *

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

1.

Madame B est née le 1943. Elle est entrée au service de l'ASBL le 1^{er} septembre 2000, en qualité de directrice.

Le 26 mars 2007, lui a été notifié un préavis conservatoire de 10 mois.

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 27 juin 2007, il a été décidé de lever le préavis conservatoire.

2.

Le 24 avril 2008, a été notifié un préavis de 3 mois prenant cours le 1^{er} mai 2008.

Madame B a contesté la durée du préavis, par lettre de son conseil du 13 mai 2008. Elle entendait obtenir un préavis de 12 mois.

L'exécution du préavis a été suspendue à concurrence de 42 jours de vacances et de maladie.

Par lettre du 30 juillet 2008, le président de l'ASBL a précisé :

« ... nous avons le plaisir de vous préciser que le CA a accepté de porter votre délai de préavis à six mois, prenant cours le 1^{er} mai 2008.

Nous sommes toutefois au regret de devoir mettre fin à la prestation de votre délai de préavis dès le 31 juillet 2008, avec effet immédiat.

Dès la réception de la subvention de l'Administration, nous ne manquerons pas de vous liquider l'indemnité de préavis restant due, déduction faite de la rémunération déjà perçue lors de la prestation de votre préavis.

Nous vous adresserons prochainement vos documents sociaux ».

3.

Par citation du 31 décembre 2008, Madame B a réclamé le paiement :

- d'une indemnité complémentaire de préavis,
- d'un simple et double pécule de vacances ainsi que d'un pécule de départ,
- des arriérés de rémunération correspondant aux chèques-repas de l'année 2008,
- d'une prime de fin d'année pro-rata temporis,
- d'une somme de 10.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Madame B demandait aussi la condamnation de l'ASBL à délivrer les documents sociaux.

L'ASBL a introduit une demande reconventionnelle visant à la condamnation de Madame B :

- au paiement de dommages et intérêts pour restitution tardive du véhicule,
- au remboursement de communications GSM données après la fin des relations de travail,
- au remboursement de 400 Euros soustraits du compte bancaire en août 2008.

4.

Par jugement du 15 février 2011, le tribunal du travail a déclaré la demande principale non fondée sauf en ce qui concerne le versement de la somme brute de 2.898,35 Euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis et la remise des documents sociaux.

Le tribunal a débouté l'ASBL de sa demande reconventionnelle et a condamné Madame B , après compensation, à 2.500 Euros à titre d'indemnité de procédure.

5.

Le jugement a été signifié le 31 mars 2011. Madame B a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la Cour, le 28 avril 2011.

II. OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES

6.

Madame B demande à la Cour de déclarer son appel recevable et fondé et en conséquence,

- de condamner l'ASBL à lui verser une indemnité compensatoire de préavis égale à 12 mois de rémunération, soit 59.313,12 Euros bruts, sous déduction des montants déjà payés par l'ASBL, et à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- de condamner l'ASBL à lui verser la somme de 756,14 Euros à titre d'arriérés de rémunération (chèques-repas), montant à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

- de condamner l'ASBL à lui remettre les documents sociaux suivants, sous peine d'une astreinte de 25,00 Euros par jour de retard à partir de la signification de la décision à intervenir : fiches de paye pour la période du 1^{er} août au 31 décembre 2008, attestation d'occupation, formulaire C4 dûment complété, attestation de vacances, attestation pour l'ONP,
- de condamner l'ASBL à lui verser un montant évalué ex aequo et bono à 10.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, montant à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

7. L'ASBL introduit un appel incident visant à ce que la Cour du travail condamne Madame B :

- à verser la somme de 1 Euro provisionnel sur une somme évaluée à 5.000 Euros pour la restitution tardive et en mauvais état du véhicule de l'ASBL,
- à rembourser les communications de GSM effectuées depuis le 1^{er} août 2008,
- à rembourser la somme de 400 Euros indûment soustraite du compte bancaire de l'ASBL.

III. DISCUSSION

§ 1. L'appel de Madame B

A. L'indemnité complémentaire de préavis

A.1. Absence de signature de la lettre de notification du préavis

8.

Madame B soutient, pour la première fois en appel, que la lettre de notification du préavis qui lui a été notifiée le 24 avril 2008, n'était pas signée. De son côté, l'ASBL produit la copie d'une lettre sur laquelle apparaît la signature du Président du Conseil d'Administration.

Il n'est pas établi que la lettre produite par Madame B est l'original qui lui a été notifié. L'irrégularité qu'elle allègue de manière fort tardive, n'est pas établie.

Surabondamment, l'éventuelle irrégularité de la notification du préavis, n'affecterait pas le congé.

Ainsi, en ayant poursuivi l'exécution du contrat de travail jusqu'à la fin du mois de juillet 2008, Madame B devrait être considérée comme ayant couvert l'éventuelle nullité de la notification du préavis.

A.2. Durée du préavis : régularité de l'application de l'article 83 L.C.T.Objet et finalité du préavis réduit donné en vue de la pension**9.**

Selon l'article 83, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 (L.C.T.),

« Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. (...) . Le délai de préavis (...) est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise ».

10.

Le préavis réduit résulte, à l'origine, de l'article 45 de la loi du 21 novembre 1969. Le préavis réduit pour les travailleurs approchant de l'âge de la retraite a été introduit dans la législation en même temps que la disposition déclarant nulle la clause du contrat de travail prévoyant que le fait d'atteindre l'âge de la retraite entraîne la cessation du contrat.

Selon l'exposé des motifs de la loi :

« En frappant de nullité la clause prévoyant que l'arrivée à l'âge de la pension met fin aux contrats de louage de travail, le projet réduit aux seuls modes légaux les possibilités de mettre fin à ces contrats.

[...]

En raison de la longueur des délais de préavis qui doivent être observés il est pratiquement impossible aux parties de décider en pleine connaissance de cause au moment où le préavis normal doit être donné, l'une si elle continuera à travailler après l'âge de la pension, l'autre si elle conservera l'employé à son service après ce même âge.

La décision de continuer les relations de travail après l'arrivée à l'âge de la pension ne peut logiquement être prise qu'au moment où cet âge est atteint.

Au surplus, lorsque les parties conviennent de continuer l'exécution du contrat après l'arrivée de l'employé à l'âge de la pension, parce qu'elles y trouvent toutes deux intérêt, la capacité de travail de l'employé peut brusquement diminuer très vite alors que par contre, le délai de préavis à observer s'allonge ou est tout au moins maintenu.

Ces considérations ont incité le Gouvernement à proposer un assouplissement des dispositions légales en matière de résiliation unilatérale du contrat de louage de travail à durée indéterminée pour les employés admis à la pension.

[...]

Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. [...] » (Doc. parl., Chambre, 1966-1967, n° 407/1, pp. 18-21).

11.

Selon la Cour de cassation, « *dans les prévisions de l'article 83, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis ne peut, lorsque le congé est donné par l'employeur, prendre cours plus de six mois avant le moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète* » (Cass. 6 avril 1987, Pas. 1987, I, p. 927 ; Cass. 14 septembre 1987, Pas. 1988, I, p. 51 ; Cass. 18 septembre 1989, Pas. 1990, I, p. 69 ; voy. aussi Cour trav. Liège, 19 septembre 1991, RG n° 91/427).

La Cour de cassation a aussi été amenée à préciser, à propos d'une version antérieure de l'article 83, que « *cette disposition légale est de stricte interprétation et ne peut s'appliquer lorsque le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin au contrat avant le moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète, même si l'employeur assortit ce congé d'une indemnité compensant la rémunération que l'employé aurait obtenue en travaillant jusqu'à cet âge* » (Cass. 16 juin 1980, J.T.T., 1981, p. 48).

Le texte actuel a la même portée : son caractère dérogatoire justifie que le contrat de travail doive en principe, selon ce qui a été notifié par l'employeur, exister jusqu'à la prise de cours de la pension légale.

Application dans le cas d'espèce

12.

En l'espèce, le premier jour du mois suivant celui au cours duquel Madame B a atteint l'âge de soixante-cinq ans est le 1^{er} août 2008.

Le préavis a été notifié en avril 2008, soit moins de 6 mois avant cette date.

La notification pouvait donc intervenir à ce moment selon les conditions dérogatoires prévues par l'article 83, § 1^{er}.

13.

Dès lors que le 31 juillet 2008 devait, selon la volonté exprimée dans la lettre du 30 juillet 2008, être le dernier jour de travail, le 1^{er} août pouvait être, à la fois, le jour de prise de cours de la pension légale et le premier jour sans contrat de travail.

Exiger que le contrat de travail soit toujours en cours le jour de la prise de cours de la pension légale, irait au-delà de ce que prévoit l'article 83, § 1^{er}.

En l'espèce, puisque le contrat de travail devait prendre fin le dernier jour du mois au cours duquel Madame B a atteint l'âge de soixante-cinq ans, le licenciement doit être considéré comme ayant été donné de manière à ce que le contrat existe jusqu'à la prise en cours de la pension légale.

Compte tenu de la volonté exprimée par l'ASBL de faire du 31 juillet 2008, le dernier jour de travail, il est indifférent de savoir si Madame B a effectivement travaillé le 31 juillet 2008.

14.

Une indemnité compensatoire de préavis a été versée pour tenir compte de ce que la durée du préavis aurait dû être de 6 mois et pour tenir compte des périodes de suspension pour cause de vacances et de maladie, intervenues pendant la période de préavis ayant été notifiée.

C'est à juste titre que le premier juge a évalué l'avantage voiture à 150 Euros par mois.

C'est à tort que dans son calcul de la rémunération de base, Madame B multiplie les avantages en nature par 13,92/12, alors que ces avantages ne font pas partie de la base de calcul du 13^{ème} mois.

Ainsi, la Cour confirme le calcul de la rémunération de base, effectué par le tribunal.

15.

Dans ces conditions, aucune indemnité complémentaire n'est due. L'appel est à cet égard non fondé.

B. Arriérés de rémunération

16.

Madame B demande la condamnation de l'ASBL à lui verser la somme de 756,14 Euros à titre d'arriérés de rémunération : elle fait valoir que l'ASBL ne lui a pas remis les chèques-repas auxquels elle avait droit en 2008.

17.

L'ASBL ne conteste pas que Madame B avait droit à des chèques-repas et qu'une retenue de 1,09 Euro par jour presté a été opérée sur sa rémunération mensuelle.

L'ASBL ne démontre pas s'être acquitté de son obligation de remettre les 90 chèques-repas correspondant aux 90 jours de prestation intervenus entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2008.

Madame B relève à juste titre que cette preuve aurait aisément pu être rapportée par la preuve d'achat de ces chèques-repas auprès de la société d'émission.

La demande est dès lors fondée à concurrence de 90×6 Euros = 540 Euros, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

C. Remise des documents sociaux

18.

Il résulte de la pièce 12 du dossier de l'ASBL que les documents sociaux ont été envoyés au conseil de Madame B en annexe à un courrier du 1^{er} juin 2011.

Il n'est pas démontré que d'autres documents légalement prévus, n'ont pas été délivrés.

La demande de condamnation à la remise des documents sociaux est donc devenue sans objet (sauf pour la fiche de paye relative à l'arriéré de rémunération faisant l'objet du présent arrêt).

D. Dommages et intérêts pour harcèlement

D.1. Principes utiles à la solution du litige

19.

Selon l'article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996, tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007, on entend par harcèlement moral au travail :

« plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

20.

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 règle comme suit la question de la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

D.2. Application dans le cas d'espèce

21.

Madame B¹ expose que le Conseil d'administration l'a mise sous pression de manière récurrente à propos des problèmes financiers de l'ASBL.

En tant que directrice et administratrice-déléguée de l'ASBL, Madame B¹ était en charge de la recherche de subsides et de moyens de financement en vue de permettre à l'ASBL de mener à bien ses activités.

Il n'est donc pas anormal que le Conseil d'administration lui ait fréquemment rappelé ses préoccupations à ce sujet : ces rappels ont peut-être été fermes, voire

sources de tensions ; rien n'indique toutefois qu'ils auraient été constitutifs d'une conduite abusive.

Dans les circonstances particulières de l'espèce, il n'y a donc pas lieu de voir dans les interventions du Conseil d'administration un fait permettant de présumer des faits de harcèlement.

22.

Madame B fait également grief au Conseil d'Administration d'avoir fait pression pour qu'elle prenne sa pension à 65 ans.

Cela ne paraît pas exact.

Il apparaît en effet qu'un premier préavis avait été notifié le 26 mars 2007 et que c'est du commun accord des parties que ce préavis a été retiré lors de la réunion du Conseil d'administration du 27 juin 2007, après que lors de la réunion du 11 mai 2007, Madame B ait indiqué qu'elle « souhaitait travailler, dans la mesure du possible, jusque fin juillet 2008 ».

Ainsi, même s'il n'y a pas eu rupture du commun accord et qu'un préavis a dû être notifié par l'ASBL, Madame B ne peut soutenir que la date choisie pour la fin des relations de travail ne rencontrait pas les intérêts et les souhaits des deux parties.

Il n'y a pas lieu de voir dans les décisions de l'ASBL, la manifestation d'un comportement abusif.

23.

Les faits allégués par Madame B ne permettent pas de présumer des faits de harcèlement.

Le jugement doit, à cet égard, être confirmé.

§ 2. L'appel de l'ASBL

24.

Même si les clés du véhicule paraissent avoir été remises avec un peu de retard, l'ASBL ne démontre pas le dommage que ce retard lui a causé. De même, les dégâts prétendument occasionnés au véhicule n'ont fait l'objet d'aucun constat et ne sont prouvés d'aucune manière.

La réalité des communications qui auraient été données avec le GSM de l'ASBL après le 1^{er} août 2008 et la réalité du retrait bancaire de 400 Euros, ne résultent à suffisance ni de la pièce 10 du dossier de l'ASBL, ni d'aucune autre pièce des dossiers.

L'appel de l'ASBL doit être déclaré non fondé

§ 3. Dépens**25.**

C'est à juste titre que le premier juge a estimé qu'en l'espèce, il y avait succombance respective et donc matière à répartition des dépens. C'est à tort toutefois qu'il a mis à charge de Madame B une indemnité de procédure égale à 2.500 Euros.

Chaque partie doit supporter ses propres dépens de première instance.

Il doit en être de même en appel puisque l'appel principal est partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Après avoir entendu Monsieur Eric de Formanoir, substitut général, en son avis oral conforme auquel il n'a pas été répliqué,

Déclare l'appel de Madame B recevable et partiellement fondé et l'appel de l'ASBL non fondé,

Réforme le jugement en ce qu'il a débouté Madame B de sa demande d'arriérés de rémunération et condamne l'ASBL à payer la somme brute de 540 Euros à majorer des intérêts légaux et judiciaires, pour compenser l'absence de délivrance des chèques-repas,

Réforme le jugement en ce qu'il a condamné Madame B à verser une indemnité de procédure de 2.500 Euros et met à charge de chacune des parties ses dépens de première instance,

Confirme le jugement pour le surplus et déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Dit que chaque partie doit supporter ses dépens d'appel,

Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

A. DETROCH,

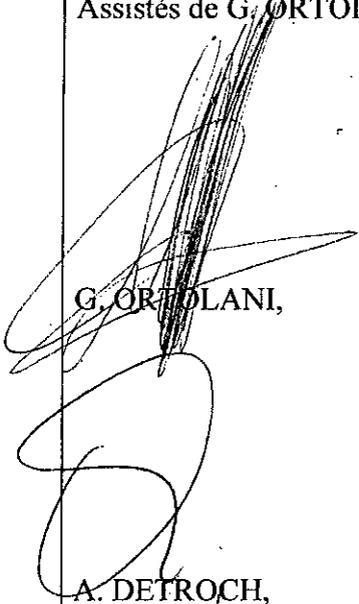
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

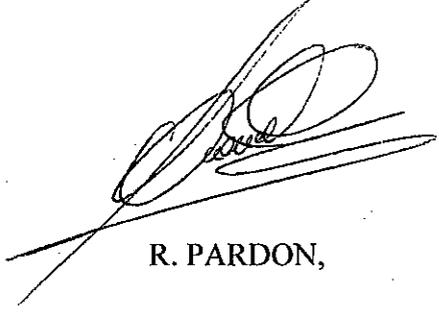
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

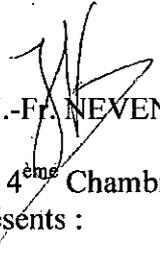


G. ORTOLANI,



R. PARDON,

A. DETROCH,



J.-Fr. NEVEN,

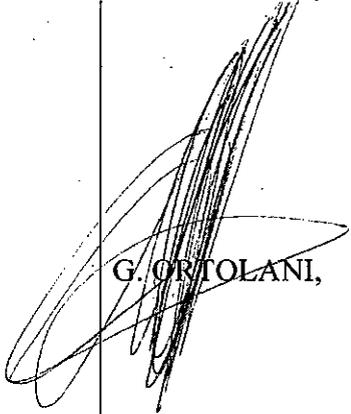
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 juin 2012, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-Fr. NEVEN,

