

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 FÉVRIER 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Madame M F

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Guibert Debray, avocat à Bruxelles.

Contre :

LA MUTUALITE SAINT-MICHEL, dont le siège social est établi
à 1000 Bruxelles, Bd. Anspach, 111-115 ;

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Bruno-Henri Vincent, avocat à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

Madame M B a fait appel le 14 septembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 20 juin 2011.

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 octobre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

La Mutualité Saint-Michel a déposé ses conclusions le 1^{er} décembre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame M E a déposé ses conclusions le 6 février 2012.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 janvier 2013.

Monsieur Eric de Formanoir, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 8 janvier 2013. La partie appelante n'a pas répliqué et la partie intimée a répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. LES FAITS

Madame M B est entrée au service de la Mutualité Saint-Michel à partir du 2 novembre 1978 en qualité d'employée.

La relation de travail est devenue tendue à partir de 2002 selon Madame M B, ou de 2006 selon la Mutualité Saint Michel.

Le 15 février 2008 a débuté une période d'incapacité de travail de Madame B, qui s'étendra jusqu'au 17 novembre 2008.

Madame B fut élue membre effective de la délégation des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail et membre suppléante du conseil d'entreprise lors des élections sociales de mai 2008. Elle fut également désignée comme déléguée syndicale par la CSC.

Le 14 mai 2008, Madame B a demandé à la Mutualité Saint Michel d'intervenir dans des frais de psychothérapie 'suite aux séquelles et préjudice d'un harcèlement moral subi'. La Mutualité Saint-Michel a répondu à cette demande qu'elle ne remboursait pas ces frais, mais a invité Madame M B à introduire une demande auprès du Fonds social de l'Alliance nationale.

Entre juin et octobre 2008, une réunion et un échange de courriers ont eu lieu entre les parties au sujet de la description de la fonction de Madame B

Madame B a repris le travail en janvier 2009, ayant pris ses congés annuels 2008 après la fin de son incapacité de travail le 17 novembre 2008.

Le 3 février 2009, Madame B quitta son lieu de travail à la suite d'un incident. Elle n'a pas repris le travail depuis lors. Elle a justifié son absence par son incapacité de travail jusqu'au 31 juillet 2010.

Le 8 juillet 2009, la CNE a informé la Mutualité Saint Michel du remplacement de Madame B dans son mandat de déléguée syndicale.

Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 23 juin 2010, les parties ont tenté une médiation volontaire, sans succès.

Le 4 août 2010, Madame Marianne B s'est présentée volontairement auprès du médecin-conseiller en prévention. Celui-ci a constaté qu'elle était apte au travail. Madame B n'a néanmoins pas repris le travail et n'a plus déposé de certificats d'incapacité de travail.

Le 30 août 2010, Madame M B a déposé une requête auprès du Tribunal du travail de Bruxelles, déclarant qu'elle était 'en attente d'un préavis légal d'un licenciement pour cause de force majeure' et réclamant 'la grille Claeys 158.000 €'. Elle a signalé s'être inscrite auprès d'Actiris comme demandeuse d'emploi.

Par une lettre recommandée du 1^{er} septembre 2010, la Mutualité Saint-Michel a constaté l'absence injustifiée de Madame M B depuis le 1^{er} août 2010 et lui a demandé de remettre un certificat médical. Ce courrier fut suivi d'un rappel le 30 septembre 2010. Madame B n'y a pas répondu.

Le 17 novembre 2010, Madame B informa le conseil de la Mutualité Saint-Michel qu'elle avait démissionné de ses mandats syndicaux par une lettre recommandée adressée à son organisation syndicale le 2 novembre 2010. La CNE a confirmé, par un courrier du 22 novembre 2010, avoir pris acte de la démission par Madame B de ses mandats syndicaux et avoir procédé à sa radiation de l'organisation syndicale.

Le 15 décembre 2010, la Mutualité Saint-Michel adressa à Madame B un courrier par lequel elle a expliqué ne pas comprendre son attitude et l'a mise en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence. Madame B n'y a pas répondu.

Au jour de l'audience devant notre Cour, Madame M B n'avait pas repris le travail ni justifié son absence depuis le 1^{er} août 2010.

À la suite des élections sociales de mai 2012, le nouveau comité pour la prévention et la protection au travail et le nouveau conseil d'entreprise ont été installés le 5 juin 2012. Madame B n'est pas membre effective ni suppléante de ces organes.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Marianne B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de prononcer la résolution de son contrat de travail aux torts et griefs de la Mutualité Saint-Michel et de condamner celle-ci à lui payer :

- la somme provisionnelle de 158.000 euros à titre d'indemnités légales et contractuelles,
- la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi,
- les frais et dépens de l'instance.

La Mutualité Saint-Michel a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de Madame Marianne B et de condamner celle-ci à lui payer la somme de un euro à titre de dommages et intérêts.

Par un jugement du 20 juin 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Déboute Madame M B de sa demande en résolution judiciaire ;

Déboute aussi la Mutualité Saint-Michel de sa demande en résolution judiciaire ;

Condamne Madame M B aux frais et dépens de l'instance, non liquidés par les parties »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame M B : demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et, par conséquent :

- de dire pour droit que le contrat de travail liant les parties est résolu aux torts et griefs de la Mutualité Saint Michel,
- de condamner la Mutualité Saint-Michel à lui payer la somme provisionnelle de 158.000 euros,
- de condamner la Mutualité Saint-Michel à lui payer la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral,
- de condamner la Mutualité Saint-Michel aux frais et dépens de l'instance.

L'appel incident

La Mutualité Saint-Michel forme appel incident du jugement en ce qu'il a déclaré sa demande de résolution judiciaire aux torts de Madame M B: non fondée.

Elle demande à la Cour du travail de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail et de condamner Madame M B à lui payer un euro à titre de dommages et intérêts.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la Mutualité Saint-Michel

La demande est déclarée non fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs à la résolution judiciaire du contrat de travail

En vertu de l'article 1184 du Code civil, dans le cadre d'un contrat synallagmatique (c'est-à-dire un contrat qui comporte des droits et obligations réciproques pour les parties), la partie qui s'estime victime de la non-exécution des obligations de l'autre partie peut demander au juge de prononcer la résolution du contrat et de lui octroyer des dommages et intérêts.

La résolution judiciaire du contrat de travail peut être demandée (Cass., 23 novembre 1981, Pas. 1982, p. 401). Elle sera prononcée si l'une des parties a commis des manquements suffisamment graves dans l'exécution de ce contrat pour justifier une telle mesure (Cass., 22 décembre 2003, www.cassonline.be, n° S030055F).

Conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime de manquements commis par l'autre partie de démontrer la réalité et la gravité de ces manquements.

Le juge qui prononce la résolution judiciaire du contrat peut condamner la partie fautive (ou les parties, en cas de fautes réciproques) à indemniser l'autre partie du préjudice qu'elle lui a causé, et ce sur la base du droit commun de la responsabilité civile (Cass. 16 février 2009, JT, 2010, p. 352). La partie préjudiciée doit établir l'existence et l'importance de son dommage.

1.2. Les principes relatifs au harcèlement moral au travail

En vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail (article 32 bis, alinéa 1^{er}).

La loi définit le harcèlement moral au travail comme :

« 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 ».

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 édicte la règle de preuve à appliquer en matière de harcèlement moral au travail :

« 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 ».

1.3. Application des principes en l'espèce

Dans ses conclusions d'appel, le manquement que Madame M B reproche à la Mutualité Saint-Michel à l'appui de sa demande de résolution judiciaire du contrat de travail consiste exclusivement en le harcèlement moral.

En vertu de la loi, Madame B bénéficie de la règle de preuve rappelée ci-dessus : il lui suffit d'établir des faits qui permettent de *présumer* l'existence de harcèlement moral au travail pour que la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral incombe à la Mutualité Saint-Michel.

Il est requis que Madame B établisse des faits. Il doit s'agir de faits concrets, identifiés avec suffisamment de précision, et non d'affirmations générales. Or, dans ses conclusions, elle n'invoque que très peu de faits susceptibles de faire présumer l'existence de harcèlement moral. Les seuls faits invoqués en conclusions sont les suivants :

- Des conflits l'opposant à sa hiérarchie : le manque total de précision au sujet de ces 'conflits' empêche de déterminer s'il s'agit d'un élément permettant de présumer le harcèlement moral.
- Le dénigrement et le rabaissement systématique : ce fait est imprécis et aucune preuve de n'est avancée à ce sujet.
- La réaction qualifiée de 'virulente' de la direction à un courriel de janvier 2008 dénonçant les conditions de travail des employés d'une agence.

En définitive, Madame M B n'établit qu'un seul fait : le courrier de la direction du 11 février 2008. Ce courrier, lui reprochant l'inexactitude des informations qu'elle avait communiquées à ses collègues et le ton qu'elle avait adopté dans un courriel du 15 janvier 2008, paraît être une réponse proportionnée à l'intervention de Madame M B elle-même sur le mode agressif

(*encore une fois, on nous raconte n'importe quoi*). Le ton vif utilisé par la direction dans ce courrier est d'ailleurs isolé, les autres courriers de la Mutualité Saint-Michel étant rédigés en des termes très mesurés. Ce fait isolé et non abusif ne constitue pas un indice de harcèlement moral.

Il n'y a pas lieu de se pencher, dans la recherche d'indices de harcèlement moral, sur les conclusions déposées par Madame M B devant le Tribunal du travail. En effet, seules les dernières conclusions déposées au cours de l'instance d'appel doivent être prises en considération, conformément à l'article 748bis du Code judiciaire. Les conclusions prises au cours de la première instance ne peuvent pas les compléter (voyez, mutatis mutandis, Cass., 29 mars 2012, JT, p. 640).

Le harcèlement moral au travail n'est dès lors pas établi.

Il n'y a pas lieu de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de la Mutualité Saint-Michel.

2. La demande d'indemnités et de dommages et intérêts de Madame M B

La Mutualité Saint-Michel ne doit payer à Madame M B aucune indemnité ni dommages et intérêts.

En effet, les demandes d'indemnités et de dommages et intérêts reposent sur les manquements reprochés à la Mutualité Saint-Michel. Or, ces manquements ne sont pas prouvés.

Les demandes ne sont dès lors pas fondées.

3. La demande reconventionnelle de résolution judiciaire aux torts de Madame B

La Cour du travail met fin au contrat de travail à la date du 6 juin 2012 et condamne Madame B à payer un euro à la Mutualité Saint-Michel.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. La possibilité légale de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail

Les principes gouvernant la résolution judiciaire du contrat de travail ont déjà été exposés ci-dessus.

Il faut y ajouter que la loi du 19 mars 1991 exclut qu'il puisse être mis fin au contrat de travail d'un travailleur candidat aux élections sociales ou membre du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail par voie de résolution judiciaire (voyez en ce sens, sous l'empire de l'ancienne législation, Cass., 26 octobre 1981, *J.T.T. 1981*, p. 314 et obs. C. Wantiez).

C'est à juste titre que le Tribunal a relevé que cette impossibilité s'étend au travailleur protégé en qualité de candidat aux élections sociales, même lorsqu'il a démissionné de ses mandats de représentant des travailleurs (C.const., arrêt n° 167/2006 du 8 novembre 2006).

La protection dont Madame M B. bénéficiait en qualité de candidate aux élections sociales de 2008 faisait donc obstacle à la résolution judiciaire de son contrat de travail par le Tribunal, qui a statué le 20 juin 2011, alors que cette protection était toujours en vigueur. C'est donc à bon droit que le Tribunal a débouté la Mutualité Saint Michel de sa demande reconventionnelle de résolution judiciaire.

Toutefois, la protection de Madame M B. en qualité de candidate aux élections sociales de 2008 est venue à échéance le jour suivant l'installation du nouveau conseil d'entreprise et du nouveau comité pour la prévention et la protection au travail à la suite des élections sociales de 2012 (article 2, §§ 2 et 3 de la loi du 19 mars 1991), soit le 5 juin 2012.

À partir du 6 juin 2012, il n'existe plus d'obstacle légal à la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de Madame B. pour autant que la Mutualité Saint-Michel démontre qu'elle a commis des manquements justifiant une telle mesure.

3.2. La résolution en raison des manquements reprochés à Madame B

Il ressort des faits, récapitulés au début du présent arrêt, que Madame M B. est absente du travail depuis le 1^{er} août 2010 sans justification, malgré plusieurs demandes de reprise du travail ou de justification d'absence qui lui ont été adressées par la Mutualité Saint-Michel.

La première obligation d'un travailleur, dans le cadre du contrat de travail, est d'exécuter le travail convenu (article 17, 1^o, de la loi du 3 juillet 1978). Madame B. ne se conforme pas à cette obligation, sans justification.

La circonstance que Madame B. s'estime victime de harcèlement moral, ce qu'elle n'a pas pu prouver malgré la règle de preuve favorable prévue par la loi, ne justifie pas son absence au travail dès lors qu'elle n'est plus en incapacité de travail. Madame B. n'a pas fait usage des possibilités offertes par la loi pour que des mesures soient prises concernant le harcèlement moral dont elle estime être victime. Elle n'en a pas saisi le conseiller en prévention ni la personne de confiance.

La Cour ne peut que constater que le contrat de travail n'est pas exécuté par Madame M B. depuis deux ans et demi, sans justification.

Ceci justifie qu'il soit mis fin au contrat de travail aux torts de Madame M B.

La résolution judiciaire du contrat opère en principe rétroactivement à la date de la conclusion du contrat. Toutefois, lorsque le contrat portait sur des prestations successives et qu'il a été exécuté, de sorte qu'il est impossible de faire disparaître ces prestations rétroactivement, la résolution du contrat produit ses effets à partir

du moment où l'exécution du contrat a cessé (Cass., 25 février 1991, RDS, 2001, p. 196). En l'espèce, il était impossible de prononcer la résolution du contrat jusqu'au 5 juin 2012, en raison de la qualité de candidate aux élections sociales.

La résolution judiciaire du contrat de travail prend donc effet au 6 juin 2012.

3.3. L'indemnisation

Les manquements de Madame M B ont causé à la Mutualité Saint-Michel un préjudice consistant en la perturbation de l'organisation de ses services. Il y a lieu de faire droit à la demande d'indemnisation symbolique à hauteur d'un euro.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ; confirme le jugement en ce qu'il a débouté Madame M B de ses demandes ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ; réforme le jugement en ce qu'il a débouté la Mutualité Saint Michel de sa demande reconventionnelle ;

Statuant à nouveau sur la demande reconventionnelle,

Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail à la date du 6 juin 2012 ;

Condamne Madame M B à payer à la Mutualité Saint-Michel un euro à titre d'indemnité ;

Condamne Madame M B à payer à la Mutualité Saint-Michel les dépens des deux instances, liquidés à 5.000 euros (indemnité de procédure de première instance) et 5.500 euros (indemnité de procédure d'appel) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

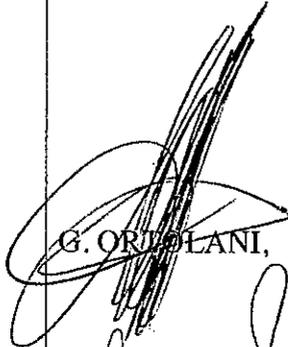
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



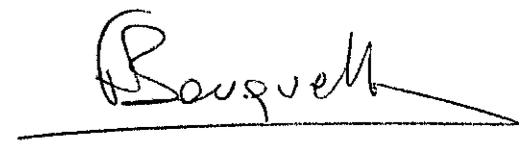
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

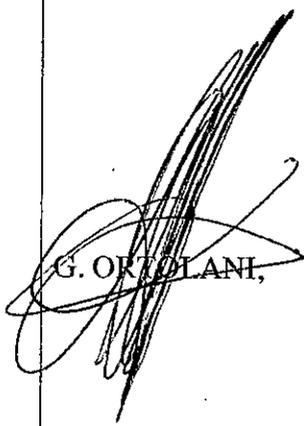
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 février 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

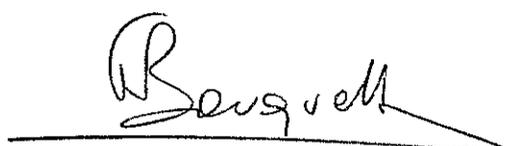
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier,



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,