

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 38
Date du prononcé
7 janvier 2015
Numéro du rôle
2013/AB/130

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000070801-0001-0019-01-01-1



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

Madame D

partie appelante,
représentée par Maître MOUFFE Bernard, avocat à BRUXELLES,

contre

RTL BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Avenue Georgin 2,

partie intimée,
représentée par Maître DE BAERDEMAEKER Robert, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Madame D a interjeté appel le 17 février 2013 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 7 janvier 2013.

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 6 mars 2013, prise à la demande conjointe des parties.

⌈ PAGE 01-00000070801-0002-0019-01-01-4 ⌋



Madame D a déposé ses conclusions le 27 septembre 2013 et ses conclusions de synthèse le 28 février 2014.

La SA RTL BELGIUM a déposé ses conclusions le 14 juin 2013 et ses conclusions de synthèse le 20 décembre 2013.

Chaque partie a déposé un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 novembre 2014.

Monsieur Luc Falmagne, premier Substitut de l'Auditeur du travail délégué à l'auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 5 novembre 2014.

Les parties ont 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. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits

Il ressort des pièces produites par les parties que :

1.
Madame D (ci-après : « l'appelante ») a été engagée par la SA TVI devenue SA RTL BELGIUM (ci-après : « l'intimée » ou « RTL ») le 1^{er} juin 2001 en qualité de journaliste dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée prenant cours le 23 juin 2001 et se terminant le 29 juin 2001 (pièce 1A du dossier de l'appelante).

74 contrats du même type se sont succédés, le dernier datant du 1^{er} juillet 2007 (pièce 1A du dossier de l'appelante).

2.
Le 12 juillet 2007, RTL a engagé l'appelante en qualité de journaliste dans les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée prenant cours le 16 juillet 2007 sans période d'essai (pièce 1B du dossier de l'appelante). La rémunération mensuelle convenue



était de 3.000 € bruts à la date d'entrée en vigueur du contrat. A la fin des relations contractuelles, elle s'élevait à 3.119,95 € bruts (cf. feuilles de paie, pièce 1C du dossier de l'appelante).

Bien qu'attachée à la rédaction de Bruxelles, l'appelante a été amenée à exercer ses activités essentiellement au bureau régional de Charleroi (fait non contesté par la partie intimée). D'autre part, l'appelante a été chargée d'assurer les reportages consacrés à l'opération « Télévie », ce à quoi elle s'est employée, d'après les propres dires de la direction, avec « professionnalisme » et « sensibilité » (cf. lettre de recommandation du 2 mars 2010, pièce 5 du dossier de l'intimée).

Par un avenant au contrat de travail signé par les parties le 9 mai 2008, l'exécution du contrat de travail a été suspendue à partir du 1^{er} juillet 2008 pour une durée de six mois, à la demande de l'appelante, dans le cadre du crédit temps (pièces 1B du dossier de l'appelante). L'appelante a cependant repris le travail à temps plein (38 heures par semaine) dès le 1^{er} décembre 2008, ainsi qu'il ressort : (a) d'un autre avenant au contrat de travail signé par les parties le 30 octobre 2008, (b) du formulaire C62 et (c) de la feuille de paie afférente au mois de décembre 2008 (pièces 1C du dossier de l'appelante).

3.

Par lettre recommandée du 4 février 2010, RTL a notifié à l'appelante sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à neuf mois de rémunération (pièce 1D du dossier de l'appelante et pièce 2 du dossier de l'intimée).

RTL a versé de ce chef à l'appelante la somme brute de 34.998,48 € (pièce 4 du dossier de l'intimée).

4.

Le 10 mars 2010, l'assistante de direction de RTL a transmis à l'appelante une lettre de recommandation signée par Monsieur F T , Directeur général.

5.

Par courrier du 12 mars 2010 émanant de son conseil (pièce 6 du dossier de l'intimée), l'appelante a :

- dénoncé la pratique consistant à lui faire signer – qui plus est postérieurement aux prestations réalisées – des contrats de travail à durée déterminée successifs ;
- réclamé une indemnité de préavis de 10 mois au lieu des neuf payés ;
- rappelé qu'elle avait eu à subir des faits de harcèlement moral de la part de ses collègues de l'époque (Monsieur F P , Monsieur I P et



Monsieur G. (Z), faits dont elle s'était plainte dès mai 2005 auprès de sa hiérarchie, laquelle s'était abstenue de toute action ;

- fait savoir que, dans ce contexte, son licenciement prenait « *un autre visage* », le motif invoqué par RTL, à savoir « *On ne te sens pas heureuse au travail* », n'étant en réalité que la résultante du harcèlement qu'elle subissait depuis des années sans qu'aucun membre de la direction n'ait estimé opportun d'y pallier.

Une note de 28 pages rédigée par l'appelante et contenant le descriptif des faits de harcèlement dont elle estime avoir été la victime, était jointe à ce courrier.

6.

L'organisation syndicale (CNE) de l'appelante est également intervenue auprès de RTL, par courrier recommandé du 6 mai 2010, pour réclamer « *indépendamment des questions de fond que nous posent ce licenciement* », une indemnité de rupture équivalente à 10 mois de rémunération

7.

RTL n'a réservé suite à aucun de ces courriers.

I.2. Les demandes originales

Madame D a porté le litige devant le Tribunal du Travail de Bruxelles par deux requêtes déposées au greffe de ce tribunal le 22 juillet 2010 et le 3 janvier 2011.

Elle postulait la condamnation de la SA RTL BELGIUM :

- A lui payer les sommes de :
 - o 41.520 € brut, équivalant à douze mois de rémunération, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des sommes versées ainsi que des retenues fiscales et sociales ;
 - o 10.380 €, équivalant à trois mois de rémunération, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
 - o 1 € provisionnel à titre d'indemnité couvrant le préjudice résultant des faits de harcèlement ;
 - o 1.320 € d'indemnité de procédure de base à titre de répétibilité des frais d'avocat.
- A régulariser la situation sociale, à acquitter les cotisations sociales et à verser tous les avantages sociaux résultant d'un contrat à durée indéterminée à compter de la date de son premier engagement en juin 2001.



Concernant les faits de harcèlement, elle sollicitait qu'avant dire droit, il soit procédé à une enquête comprenant l'audition, chacun sur les faits qui le concerne, des différents témoins cités dans sa note jointe à lettre de son conseil du 12 mars 2012.

I.3. Le jugement dont appel

Par le jugement attaqué du 7 janvier 2013, le Tribunal du Travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Le tribunal a, en effet, fixé l'indemnité compensatoire de préavis à 10 mois de rémunération pour une valeur de 34.600 €, soit une somme inférieure au montant accordé par RTL à Madame D (34 998,48€), et a dès lors considéré que RTL s'était déjà acquittée de ses obligations à l'égard de celle-ci.

Le tribunal a par ailleurs refusé de reconnaître le caractère abusif du licenciement au motif que Madame D ne démontrait pas l'existence d'un préjudice économique ou moral non réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de rupture.

Quant aux faits de harcèlement, le tribunal a jugé que le moyen manquait en fait, et qu'à ce titre il ne pouvait être déclaré fondé. D'après les premiers juges, aucune pièce du dossier ne permet d'apporter la preuve suffisante d'indices probants susceptibles de présumer des faits de harcèlement dans le chef de l'employeur.

Concernant la « régularisation sociale », cette demande a été déclarée non fondée en l'absence d'objet.

Enfin, Madame D a été condamnée en sa qualité de partie succombante aux frais et dépens pour un montant 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

Par sa requête et ses conclusions de synthèse d'appel, l'appelante demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 7 janvier 2013 et, statuant à nouveau, de déclarer recevables et fondées l'ensemble de ses demandes originaires.

Elle sollicite à nouveau qu'avant dire droit et « afin d'apprécier l'importance et la pertinence des faits de harcèlement », il soit procédé, en application des articles 915 et suivants du Code judiciaire, à l'audition « sur les faits qui les concernent » des personnes suivantes :



- Monsieur P D
- Monsieur F G
- Monsieur B I
- Monsieur C N
- Monsieur L P
- Monsieur L P
- Monsieur F P
- Monsieur S R
- Monsieur P R
- Monsieur F T
- Monsieur G Z
- Madame S C
- Madame E W
- Madame S G

II.2.

La SA RTL sollicite de la Cour du travail qu'elle déclare l'appel non fondé, confirme le jugement dont appel et condamne l'appelante aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.210 € par instance.

III. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL.

III.1. Remarques préliminaires.

III.1.1.

A travers ce litige, né à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, l'appelante entend soumettre à la juridiction du travail, des questions objectives et subjectives en rapport avec la manière dont son employeur, RTL, s'est comporté à son égard dans le cours de l'exécution du contrat.

C'est du reste ce qu'exprimait déjà de manière explicite le conseil de l'appelante dans sa lettre du 12 mars 2010 adressée à RTL :

« Par la présente, ma cliente entend dès lors que ses griefs soient enfin entendus et qu'à défaut d'avoir été réglés à l'époque, ils soient aujourd'hui « indemnisés » par votre société.

Il vous appartient sur la foi des éléments contenus dans le rapport joint à la présente, de lui faire une proposition qui l'agrée. ».



III.1.2.

Parmi les questions objectives élevées par l'appelante, la Cour relève celle de la légalité de la pratique des contrats à durée déterminée successifs, dits « *contrats pigistes* », à laquelle l'appelante a été soumise durant plusieurs années ainsi que de nombreux autres journalistes.

En tant que cette revendication concerne une demande de l'appelante, qu'il s'agisse de la détermination du délai de préavis qui aurait dû lui être notifié, de la demande tendant à la régularisation de sa situation sociale à compter de juin 2001 ou encore de la dénonciation d'un fait susceptible de faire présumer l'existence de harcèlement moral au travail, elle est valablement soumise à la Cour.

Toutefois, la Cour ne se prononcera sur la question de savoir si les « *contrats pigistes* » constituent une pratique illégale, que si la réponse à cette question est nécessaire pour statuer sur les demandes précitées.

En effet, le juge n'a pas à se prononcer au-delà de ce qui lui est nécessaire pour statuer sur les demandes dont il est saisi. Ce principe résulte des dispositions des articles 17 et 18 du Code judiciaire. Ainsi que l'écrit A. FETTWEIS, « *le droit que le juge dit et applique doit avoir une incidence concrète sur la situation des parties* ». L'action « *qui tend seulement à obtenir une manière de consultation est irrecevable* » (A. FETTWEIS, « *Manuel de procédure civile* », édition de 1987, p. 39, n° 28).

III.1.3.

Par ailleurs, l'appelante introduit dans son argumentation de nombreux éléments subjectifs, parfois en méconnaissance des questions posées.

La Cour n'est pas saisie de la reconnaissance des qualités professionnelles et du dévouement dont l'appelante a fait preuve pendant la durée de sa relation professionnelle avec RTL.

Quant à la souffrance au travail que l'appelante invoque, la Cour ne l'examinera que dans le cadre de l'application éventuelle de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être ou dans le cadre d'un éventuel abus de droit, mais ne se prononcera pas sur cette question comme telle et ce, non pas parce que la Cour serait insensible à cet aspect du litige mais parce qu'elle doit s'en tenir à l'objet de l'action.



III.2. Quant à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

III.2.1.

RTL a licencié l'appelante moyennant une indemnité de préavis d'un montant de 34.998,48 € équivalant à neuf mois de rémunération.

L'appelante a d'abord réclamé via son conseil (lettre du 12 mars 2010) et via son syndicat (lettre du 6 mai 2010), une indemnité de rupture équivalente à dix mois de rémunération.

Par sa requête introductive d'instance, elle a postulé une indemnité de rupture de douze mois, en calculant celle-ci sur la base d'une rémunération qu'elle a fixée à 41.520 € bruts par an.

Le jugement dont appel lui a accordé dix mois de préavis mais le calcul de l'indemnité correspondante donne un résultat inférieur à ce qu'elle a déjà touché. En effet, il s'établit comme suit : $(41.520 \times 10) : 12 = 34.600$ €, soit un montant inférieur à celui de 34.998,48 € qui lui a été payé.

L'appelante postule à nouveau en degré d'appel une indemnité de rupture équivalente à douze mois de rémunération telle que définie à 3.460 € par mois, sous déduction du montant déjà perçu.

Elle estime que les premiers juges n'ont pas suffisamment tenu compte des éléments suivants :

1. « Les conditions particulières de l'engagement successif sous forme de contrats mensuels répétés réalisés à la seule discrétion de RTL-TVI et qui ont de facto empêché [l'appelante] de diversifier ses compétences de journaliste auprès d'autres employeurs »,
2. Le secteur spécifique de la presse (peu florissant et en perte de vitesse) qui induit la difficulté pour l'appelante de retrouver, à son niveau, une place équivalente.

III.2.2.

A tout le moins depuis le 16 juillet 2007, l'appelante se trouvait dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Sa rémunération mensuelle était supérieure à [16.100 €] 30.327 € au 1^{er} janvier 2010.

En vertu de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vigueur à l'époque des faits,

« § 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR), le délai de



préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède ((16 100) EUR), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. ».

RTL a fait application de cet article en prenant en compte, au titre d'« *années de service chez le même employeur* », la période de 2001 à 2007 durant laquelle l'appelante était liée à RTL dans le cadre de « *contrats pigiste* ».

Le Tribunal du travail a accordé dix mois de préavis en ayant égard aux critères visés par la loi (hauteur de la rémunération et ancienneté acquise au service du même employeur au moment où le préavis prend cours), ainsi qu'aux critères déterminés par la jurisprudence, étant les facteurs socio-économiques de la travailleuse susceptibles d'avoir une influence sur ses possibilités de retrouver un emploi équivalent, soit son âge et sa fonction de journaliste.

La Cour considère que le Tribunal du travail a ainsi correctement évalué la durée du préavis qui aurait dû être notifié.

Il a eu égard à la spécificité de la fonction.

La circonstance que l'appelante a travaillé de 2001 à juillet 2007 dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs n'a pas d'incidence sur les chances de retrouver un travail équivalent.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

III.3. Quant à la demande relative à l'indemnité pour harcèlement moral au travail et quant à la mesure d'enquête sollicitée « afin d'apprécier l'importance et la pertinence des faits de harcèlement ».

III.3.1.

Comme devant les premiers juges, l'appelante réclame en degré d'appel un euro à titre provisionnel en réparation du préjudice qu'elle prétend avoir subi suite au harcèlement moral dont elle aurait été la victime de la part de ses collègues de travail du bureau de



Charleroi et suite à l'inaction de son employeur, RTL, face à ce problème.

Cette demande de dommages et intérêts semble presque accessoire par rapport à celle tendant, avant dire droit, à procéder à l'audition de pas moins de quatorze témoins, parmi lesquels, outre les personnes que l'appelante accuse de faits de harcèlement à son égard et le délégué syndical à qui elle se serait confiée à l'époque, l'administrateur délégué, le rédacteur en chef, l'ancien et la nouvelle DRH de RTL, ainsi que la responsable du bureau de RTL de Charleroi.

III.3.2.

L'appelante invoque des faits qu'elle ne situe pas de manière précise dans le temps mais qui auraient débuté lorsqu'elle est arrivée au bureau de Charleroi, dont elle se serait plainte auprès de sa hiérarchie dès mai 2005 et qui auraient perduré jusqu'à la fin de la relation contractuelle.

Pour l'examen de la présente cause, les faits antérieurs au 16 juin 2007 doivent être, s'il échet, examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral au travail en vigueur jusqu'à cette date, et ceux survenus à partir de cette date, en fonction de la définition telle qu'introduite par la loi du 10 janvier 2007 (entrée en vigueur le 16 juin 2007) modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Suivant l'ancienne définition (article 32ter, 2°, inséré au chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être par la loi anti-harcèlement du 11 juin 2002), il s'agissait des :

« conduites abusives et répétées, internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant 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 ».

Le texte de l'article 32ter, 2°, tel que modifié par la loi du 10 janvier 2007, 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 ».

III.3.3.

La protection légale contre le licenciement ou contre la modification unilatérale des conditions de travail ne joue, conformément à l'article 32 *tredecies* de la loi, qu'en faveur du travailleur qui « a déposé une plainte motivée 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 présent chapitre ».

En l'espèce, l'appelante n'a pas déposé une plainte motivée.

Elle fait grief à RTL de n'avoir pas désigné à l'époque une personne de confiance comme le prévoit l'article 32 *sexies* de la loi. Toutefois, cette désignation n'était pas obligatoire. D'autre part, l'appelante pouvait s'adresser au conseiller en prévention ou au SPF Emploi et Travail, voire à l'Auditorat du travail, ce qui, dans tous les cas, lui aurait permis de bénéficier de la protection.

L'absence de plainte formelle a eu en outre pour effet qu'aucune des procédures (interne, externe ou pénale) prévues par la loi n'a pas été mise en mouvement, que l'appelante n'a dès lors pas été encadrée et guidée dans ses démarches et qu'aucun protagoniste ou témoin n'a été entendu.

III.3.4.

Les règles relatives à la preuve n'ont pas changé : tant dans sa version de 2002 que dans celle de 2007, l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 dispose que :

« 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.».

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel précise que :

- la loi organise un partage du fardeau de la preuve ;
- il appartient au travailleur plaignant d'apporter la preuve d'indices qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement moral ;



- si cette preuve est rapportée, il appartiendra alors à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement.

III.3.5.

La Cour du travail constate que les seuls documents décrivant des faits supposés de harcèlement sont deux notes de l'appelante établies l'une en mai 2005 (pièce 6 de son dossier, intitulée « *Exemples de situation conflictuelle* ») et l'autre en février 2010 (pièce 2) non datée mais en tout cas postérieure au licenciement, puisqu'il y est fait état de faits qui se sont produits après le 4 février 2010.

Le jugement dont appel résume le contenu de la note rédigée par l'appelante en février 2010 en ses 11^{ème} et 12^{ème} feuillets. La Cour y renvoie expressément.

Outre son caractère unilatéral, cette note ne contient aucun fait précis. Elle révèle tout au plus l'existence d'une mésentente entre les personnes, d'un comportement peu respectueux ou peu adulte de certains collègues à l'égard de l'appelante, d'un ressenti douloureux de celle-ci mais ne décrit aucun fait concret qui puisse entrer dans la définition légale du harcèlement moral au travail, qu'il s'agisse de celle de 2002 ou de celle de 2007.

Les affirmations de l'appelante non étayées par les éléments du dossier ne peuvent tenir lieu de preuve quant à l'existence des faits.

Il en va de même de la note du 19 mai 2005.

III.3.6.

Pour pallier l'absence de preuve de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail, l'appelante sollicite l'audition de témoins.

Aux termes de l'article 915 du Code judiciaire, le juge peut autoriser la preuve par témoins si celle-ci est susceptible de rapporter la preuve « *d'un fait précis et pertinent* ».

Suivant D. MOUGENOT, « *par faits précis, il faut entendre des faits matérialisés avec précision dans le temps et dans l'espace, relatifs à des éléments concrets que les témoins sont en mesure de confirmer ou d'infirmer parce qu'ils les ont appréhendés d'une façon quelconque, et qui sont susceptibles d'être contestés de la même manière* » (« *Les Incidents relatifs à la preuve* », CPDJUD, Kluwer, page 19, n° 080).

Il a déjà été relevé ci-dessus que la note établie par l'appelante en février 2010 ne contient aucun fait précis.

Dans le cadre de sa demande d'enquêtes, l'appelante se contente de postuler que les quatorze témoins qu'elle cite soient entendus « *chacun pour les faits qui le concerne* » sans nullement énoncer ces faits et en se référant à sa note, elle-même imprécise.



Dans ces conditions, la demande d'audition de témoins ne peut être rencontrée.

III.3.7.

Sur ces questions également le jugement dont appel doit être confirmé.

III.4. Quant à la demande relative à la régularisation sociale depuis 2001.

III.4.1.

L'appelante réitère en appel sa demande tendant à « *régulariser la situation sociale, à acquitter les cotisations sociales et à verser tous les avantages sociaux résultant d'un contrat à durée indéterminée à compter de la date de son premier engagement en juin 2001* ».

Le jugement dont appel a rejeté cette demande pour les motifs suivants : «

- *Madame D. ne produit aucun décompte, ne démontre pas avoir contractuellement droit à des primes, à un GSM, à une assurance groupe, à une assurance hospitalisation.*
- *Cette demande n'est d'ailleurs pas corroborée par la manière dont Madame D. a calculé l'indemnité compensatoire de préavis, puisqu'elle n'y inclut aucun avantage contractuel mais tient uniquement compte de la rémunération mensuelle fixe. »*

III.4.2.

La Cour du travail est d'avis que cette demande, qui n'a pas d'objet déterminé ou déterminable, est irrecevable.

III.5. Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

III.5.1.

La théorie de l'abus de droit trouve son fondement, en matière contractuelle, dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions : « *le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci* » (Cass., 19 septembre 1983 (R.C.J.B.), 1986, p. 282 et ss.).

L'abus suppose que le droit ait été exercé d'une manière dépassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et attentive.

La jurisprudence a dégagé les critères spécifiques de l'abus du droit de droit, qui sont :



- l'intention de nuire,
- la témérité, la légèreté ou l'imprudence coupable ;
- le choix du mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ;
- l'exercice d'un droit entraînant une disproportion entre l'intérêt qu'en retire celui qui l'exerce et l'importance des inconvénients qu'il impose à celui qui le subit.

L'exercice du droit de licencier un employé peut apparaître excessif :

- a) en raison du détournement de la finalité économique et sociale du droit de licenciement : l'employé doit prouver que l'intention de l'employeur est illicite nonobstant l'accomplissement des formalités légales ; le contrôle judiciaire ne peut porter que sur l'existence du motif et non sur son opportunité ;
- b) en raison des circonstances qui entourent l'exercice de ce droit.

III.5.2.

L'appelante soutient que son licenciement est la résultante du harcèlement qu'elle subissait depuis des années, sans qu'aucun membre de la direction n'ait estimé opportun d'y remédier.

L'appelante invoque également les circonstances suivantes :

- le licenciement s'est opéré alors qu'elle était en congé ; la directrice des ressources humaines l'a expressément convoquée ce jour-là, sans l'informer de la raison du rendez-vous ;
- l'appelante a reçu l'ordre de quitter l'entreprise sur le champ en rendant tous les effets lui appartenant ;
- personne, à part la DRH et le directeur de la rédaction, n'était au courant de la décision de RTL de la licencier ;
- le licenciement est intervenu alors que l'évaluation de l'appelante, réalisée fin janvier 2010, était positive comme toutes les précédentes ;
- en décidant de mettre fin au contrat de travail dans les circonstances décrites et dans le contexte de harcèlement dénoncé, RTL a sali la réputation de l'appelante auprès du reste du personnel et du secteur ;
- le milieu de la presse est très fermé et très sensible à la rumeur.



III.5.3.

La Cour doit examiner si les motifs ayant présidé à la décision de RTL de licencier l'appelante sont licites.

Il apparaît établi à suffisance ou il n'est pas contesté qu'en 2005,

- l'appelante a effectué des recherches sur Internet afin de se procurer de la documentation sur le harcèlement au travail (cf. pièce 5 de son dossier), ce qui est un indice de ce qu'elle était à tout le moins concernée par cette question ;
- elle a informé Monsieur D , N , délégué syndical à l'époque, des conditions de travail qui étaient les siennes au sein du bureau de Charleroi (cf. pièce 11 du dossier de l'appelante, étant un e-mail dans lequel Monsieur N écrit : « *Je suis désolé de n'avoir pas pu mieux m'occuper de ton dossier personnel lorsque j'étais toujours délégué syndical à RTL* ») ;
- elle a fait appel à Monsieur B K , DRH à l'époque, qui semble bien s'être rendu sur place au bureau de Charleroi (cf. pièce 7 du dossier de l'appelante, étant un échange d'e-mails entre Monsieur K et l'appelante. Certes, Monsieur K déclare ne pas pouvoir se prononcer sur ce que l'appelante lui demande en raison du fait qu'il a signé avec RTL « *une large clause de confidentialité* » mais, d'une part, il signale très bien se souvenir de l'appelante et, d'autre part, il ne dément aucune des affirmations de celle-ci).

En juillet 2007, l'appelante a été engagée par RTL dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et donc en théorie sa situation devait être meilleure en terme de reconnaissance de ses qualités professionnelles, ainsi qu'en termes de stabilité d'emploi et de possibilité d'exiger de son employeur l'exécution des obligations lui incombant.

Pourtant, il ressort des pièces du dossier que l'appelante a continué d'éprouver une importante souffrance au travail :

- l'appelante sollicite un congé sans solde du 1^{er} juillet 2008 au 31 décembre 2008 puis recommence à travailler avant la fin de ce crédit temps (pièce 1 B de son dossier) ;
- le 3 juin 2009, le médecin du travail recommande à l'employeur un aménagement du temps de travail de l'appelante (organisation des horaires et gardes de nuit) en précisant que l'aptitude au travail sera réévaluée deux mois plus tard en fonction de cette adaptation (pièce 10 du dossier de l'appelante) ;
- en août 2009, l'appelante effectue de nouvelles recherches sur Internet sur le harcèlement moral au travail (pièce 13 de son dossier) ;



- elle consulte un médecin psychiatre pour « *des troubles d'adaptation avec humeur anxieuse et dépressive* » et lui exprime « *des difficultés professionnelles et un vécu de harcèlement* » (pièce 15) ;
- elle est suivie par une psychologue-psychothérapeute depuis le 27 octobre 2009 (pièce 16) ;
- elle participe à un séminaire à Louvain-la-Neuve, dont le *débriefing* a lieu lors d'un conseil d'entreprise du 19 octobre 2009 (pièce 9 du dossier de l'appelante) ; il en ressort que la direction veut nier l'existence d'un malaise au sein de RTL, sur lequel insistent les membres du personnel, et surtout que les membres de la direction présents se montrent excédés par les personnes qui se plaignent ; la Cour relève à ce sujet le passage suivant : « *Les représentants du Personnel demandent à F. D. pourquoi les personnes visées n'ont pas été vues entre 4 yeux. P. D. répond qu'il ne veut pas entrer dans ce jeu-là. Il insiste pour que ces gens qui ne sont pas heureux à RTL et qui ne travaillent pas dans l'esprit de l'entreprise s'en aillent au plus tôt.* » (mis en évidence par la Cour) ;
- le 11 janvier 2010, l'appelante demande le règlement de travail et celui-ci lui est communiqué, le 12 janvier 2010, par l'assistante de direction (cf. pièce 14 du dossier de l'appelante).

Ces éléments font clairement apparaître que la décision de licencier est en lien avec les difficultés et les souffrances éprouvées par l'appelante et exprimées par elle de manière non formelle mais néanmoins certaine.

III.5.4.

En dehors de l'intervention du DRH Monsieur K. en 2005, RTL n'a pris aucune mesure pour venir en aide à une travailleuse en souffrance. Il est vrai que le concept de « *risques psycho-sociaux au travail* » n'existait pas encore au moment des faits mais l'employeur avait tout de même l'obligation de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables pour la santé de la travailleuse en application de l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et en application de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs.

Plutôt que de venir en aide à l'appelante ou de prendre des mesures pour que le travail de celle-ci s'accomplisse dans de meilleures conditions, RTL a préféré mettre fin au contrat de travail et ce, de manière abrupte.

Pourtant, l'appelante n'a jamais démérité. Elle a accepté durant plusieurs années des conditions précaires d'engagement. Elle a enduré une situation conflictuelle qui persistait depuis 2005. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'appelante aurait reçu des remarques ou des avertissements ou que RTL aurait eu à se plaindre de sa conduite ou de



son aptitude au travail.

La Cour relève également, au titre de circonstance entourant le licenciement, que l'appelante invoque à plusieurs reprises dans ses conclusions, sans contestation de la part de RTL, le fait que son dossier personnel au sein de l'entreprise a été vidé de son contenu.

III.5.5.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, la Cour du travail considère que RTL a exercé son droit de rupture de la manière la plus dommageable pour l'appelante et a détourné ce droit de sa finalité économique et sociale.

Cette attitude fautive de l'employeur a occasionné à l'appelante un préjudice moral distinct de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et qui sera adéquatement réparé par l'octroi d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération, soit 10.380 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame D de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée et condamne en conséquence la SA RTL BELGIUM à payer à Madame D la somme de 10.380 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts judiciaires à dater de l'acte introductif d'instance.

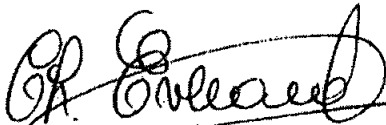
Confirme le jugement dont appel pour le surplus sauf en ce qu'il a condamné Madame D aux entiers dépens.

Compense les dépens d'instance et d'appel, soit deux fois 1.210 € (indemnité de procédure), entre les parties à concurrence de deux tiers en faveur de Madame D et un tiers en faveur de la SA RTL BELGIUM.



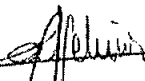
Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Robert PARDON,

Luc MILLET,


Loretta CAPPELLINI,

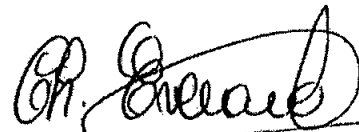
Monsieur Luc MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Robert PARDON, Conseiller social au titre d'employé et Madame L. CAPPELLINI, Président.

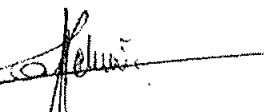
Le Greffier,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 janvier 2015, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Loretta CAPPELLINI,

