

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 2491
Date du prononcé
13 octobre 2015
Numéro du rôle
2012/AB/277

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000290196-0001-0021-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire
Réouverture des débats : 24 mai 2016 à 14 heures

L'ASBL EUROPEAN INSTITUTE FOR ASIAN STUDIES, dont le siège social est établi à 1040
BRUXELLES, Rue de la Loi 67, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro
0441.316.940,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître STALPAERT Patricia, avocat à BRUXELLES,

contre

Madame M

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître MOSSELMANS Laurent loco Maître SALA Philippe, avocat à
BRUXELLES,

★

★ ★

1. INDICATIONS DE PROCÉDURE

L'ASBL EIAS a fait appel le 23 mars 2012 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de
Bruxelles le 6 février 2012.

PAGE 01-00000290196-0002-0021-01-01-4



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 2 mai 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Madame M a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel le 3 septembre 2013 ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL EIAS a déposé ses conclusions d'appel additionnelles et de synthèse le 19 juin 2013 ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 septembre 2015.

Monsieur Luc FALMAGNE, premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 15 septembre 2015. Les parties n'ont pas répliqué 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.

II. LES FAITS

L'ASBL EIAS se présente comme une ASBL de droit belge dont l'objet principal est la réflexion et la recherche politiques en analysant les relations politiques, économiques et de sécurité entre l'Union européenne et l'Asie. Elle bénéficie de subsides alloués par la Commission européenne. Elle expose toutefois que ces ressources ont été fortement réduites pour les années 2004, 2005 et 2006.

Madame M a été engagée par l'ASBL en qualité d'employée à partir du 19 mars 1992 pour assurer le secrétariat administratif du comité de gestion ainsi que d'autres tâches d'ordre administratif.

Le contrat de travail prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 18 heures.

La collaboration professionnelle s'est déroulée sans incident connu jusqu'en mai 2007. Du 16 mai au 7 octobre 2007, l'ASBL n'a payé aucune rémunération à Madame M. Celle-ci a néanmoins poursuivi son travail.

Entretemps, le 27 août 2007, l'ASBL a notifié à Madame M sa décision de la licencier moyennant un préavis de 12 mois, prenant cours le 1^{er} septembre 2007. L'ASBL a motivé cette décision par les difficultés financières s'accumulant depuis plusieurs mois.



Fin décembre 2007, l'arriéré de salaire impayé s'élevait à près de 9.000 euros net. Cet arriéré fut progressivement apuré¹ au cours des mois suivants. Le dernier paiement a eu lieu le 25 avril 2008, soit plus d'un mois après la fin du contrat de travail.

Le 24 janvier et le 19 février 2008, l'ASBL adressa à Madame M. deux lettres recommandées contenant des griefs sur son travail et le respect des horaires et du régime de travail. Les faits reprochés furent contestés par les courriers du conseil de Madame M. du 4 et du 29 février 2008.

Par un courrier du 19 février 2008, le conseil de Madame M. reprocha à l'ASBL, en la personne de Monsieur G. d'avoir commis des faits de harcèlement à l'encontre de sa cliente. L'ASBL le contesta par écrit le 21 février 2008.

Par un courrier recommandé daté du 19 mars et envoyé le 20 mars 2008, l'ASBL notifia à Madame M. son licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame M. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'A.S.B.L. ELIAS au paiement :

- du « solde du congé du 03.12.07 au 21.12.07 », soit 1.170 € à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- du pécule de vacances pour l'année 2007, soit 1.853,80 € à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- du pécule de vacances anticipé pour l'année 2008, soit 605,37 € à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- du solde de la rémunération du mois de mars 2008 (du 1^{er} au 19 mars 2008), soit 1.235 € à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- des chèques-repas impayés, soit un montant de 1.080 €, à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- des frais de transport, soit 740 € à majorer des intérêts de retard à dater de la date d'échéance jusqu'à complet paiement ;
- des intérêts au taux légal pour le retard du paiement des rémunérations, à dater de la date d'échéance des rémunérations jusqu'à la date de leur paiement ;
- d'une indemnité compensatoire de préavis de 14.105 €, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la citation jusqu'à complet paiement ;
- d'une « indemnisation complémentaire de préavis pour licenciement abusif » évaluée ex aequo et bono à un montant « minimum » de 16.000 €, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la citation jusqu'à complet paiement.

¹ En tout ou en partie, ceci reste à vérifier.



Par un jugement du 6 février 2012, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après avoir entendu les deux parties ;

Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée ;

Condamne l'A.S.B.L. EUROPEAN INSTITUTE FOR ASIAN STUDIES à payer à
Madame M :

- 14.105 € brut, à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 19 mars 2008, jusqu'à parfait paiement ;
- 1.175 € brut à titre de rémunération de jours de congé (du 3 au 21 décembre 2007), à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité de cette rémunération, jusqu'à parfait paiement ;
- 2.023, 50 € brut à titre de pécule de vacances 2007, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal, depuis la citation, jusqu'à parfait paiement ;
- 605, 37 € brut à titre de pécule de vacances de départ (« anticipé ») à majorer des intérêts judiciaires au taux légal, depuis la citation, jusqu'à parfait paiement ;
- 1.235 € brut à titre de rémunération (du 1^{er} au 19 mars 2008) à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité de cette rémunération, jusqu'à parfait paiement ;

Dit que l'A.S.B.L. EUROPEAN INSTITUTE FOR ASIAN STUDIES doit payer à Madame M
des dommages et intérêts, équivalents au montant de la quote-part patronale des chèques-repas pour les jours ayant, durant la période d'avril 2007 au 19 mars 2008, effectivement ouvert le droit à l'attribution de chèques-repas ;

Ordonne la compensation judiciaire entre le montant trop perçu par Madame M (1.452, 23 €) et les dettes de l'A.S.B.L. EUROPEAN INSTITUTE FOR ASIAN STUDIES telles qu'elles résultent du dispositif du présent jugement, et réduit dans cette mesure la dette de la partie défenderesse.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, liquidés jusqu'à présent par la partie demanderesse à 2.140 € (140, 41 € à titre de frais de citation et 2.000 € à titre d'indemnité de procédure) et par la partie défenderesse à 218,64 € à titre d'indemnité de procédure ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire »

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

L'appel principal

L'ASBL EIAS demande la réformation du jugement du tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demande à la cour du travail de déclarer toutes les demandes de Madame M non fondées. À titre subsidiaire, elle demande à la cour d'ordonner la compensation judiciaire entre le



montant de 3.452,23 euros perçu par Madame M et les dettes éventuelles de l'ASBL à son égard.

L'appel Incident

Madame M fait appel Incident du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de frais de transport et de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Elle demande à la cour du travail de confirmer la condamnation de l'ASBL à lui payer :

- 14.105 euros brut à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 19 mars 2008, jusqu'à parfait paiement ;
- 1.185 euros brut à titre de rémunération de jours de congés (du 3 au 21 décembre 2007), à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité de cette rémunération, jusqu'à parfait paiement ;
- 2.203,50 euros brut à titre de pécule de vacances 2007, à majorer des intérêts de retard judiciaires au taux légal, depuis la citation jusqu'à parfait paiement ;
- 605,37 euros brut à titre de pécule de vacances de départ (« anticipé ») à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité de cette rémunération, jusqu'à parfait paiement.

Elle demande également à la cour de condamner, en outre, l'ASBL à lui payer :

- 740 euros à titre de frais de transport pour les années 2006, 2007 et 2008,
- 16.000 euros à titre d'indemnisation pour licenciement abusif,

le tout à majorer des intérêts et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

L'ASBL doit payer une indemnité compensatoire de préavis à Madame M
rouverts quant au montant de l'indemnité.

Les débats sont

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend



immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur². Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine³.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ». Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer.

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement⁴. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif⁵. Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave⁶.

1.2. Application des principes en l'espèce

Les motifs du licenciement ont été notifiés à Madame M par une lettre recommandée du 20 mars 2008. Ils peuvent être résumés comme suit :

1. Avoir quitté le travail le mercredi 19 mars 2008 à 13 heures 30 sans prévenir, alors que Madame M devait travailler le mercredi de 9 heures à 13 heures et de 14 heures à 18 heures.
2. Le 18 mars 2008, avoir effectué à moitié seulement le travail de préparation d'une table avec des boissons en vue d'une réunion.
3. Le 19 mars 2008, ne pas avoir obtempéré à l'instruction donnée par Monsieur G de faire le tri de tout un nombre de clés et avoir annoncé son intention de demander au conseil d'administration l'autorisation d'emporter ces clés chez elle.
4. Avoir continué ses activités semi-commerciales en écrivant un blog pendant des périodes d'incapacité de travail en novembre 2007 et février et mars 2008 (dernière date le 13 mars 2008).
5. Les avertissements déjà adressés par lettres des 24 janvier ainsi que 19 et 21 février 2008.

² Cass., 19 décembre 1988, *Pas*, 1989, p. 438.

³ S. GILSON et corts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁴ Cass., 7 avril 2003, *www.cass.be*

⁵ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

⁶ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.



L'absence injustifiée le mercredi 19 mars 2008 après-midi

Quant au premier motif invoqué, consistant à s'être absentée sans autorisation le mercredi 19 mars 2008 après-midi, Madame M répond qu'elle ne travaillait pas le mercredi après-midi, selon l'horaire convenu. Il incombe à l'employeur, qui reproche une absence injustifiée, d'établir l'absence au travail et son caractère injustifié.

Le contrat de travail conclu entre les parties le 19 mars 1992, sous forme de lettre de l'ASBL contresignée par Madame M, indique un régime de travail à mi-temps (18 heures par semaine). L'ASBL reconnaît qu'au début de la relation de travail, Madame M ne travaillait pas le mercredi après-midi. Elle affirme toutefois, mais ne prouve pas, que le régime de travail convenu a évolué au cours d'exécution du contrat de travail.

L'ASBL ne produit pas d'avenant au contrat de travail, alors que l'établissement d'un contrat de travail précisant l'horaire du travailleur à temps partiel est obligatoire⁷. Elle ne produit pas non plus le règlement de travail, alors que celui-ci aurait dû indiquer, pour chaque régime de travail à temps partiel, le commencement et la fin de la journée de travail régulière⁸.

En l'absence de preuve d'un horaire de travail comportant des prestations le mercredi après-midi, l'ASBL n'établit pas que l'absence de Madame M le mercredi 19 mars 2008 après-midi était injustifiée. Elle ne prouve donc aucune faute dans le chef de Madame M.

Les faits des 18 et 19 mars : refus d'instructions

Madame M reconnaît avoir fait remarquer à Monsieur G que les clés qu'il lui demandait de trier et d'étiqueter étaient de vieilles clés inutilisables et avoir manifesté son intention de demander au conseil d'administration l'autorisation de les emporter chez elles. Ceci ne constitue pas en soi une faute, à moins que Madame M ne se soit exprimée sur un ton manquant de respect à l'égard de Monsieur G. L'ASBL le prétend, mais ne le démontre en aucune manière, de sorte que ce grief ne peut être retenu.

Pour le surplus, les faits reprochés ont été contestés par le conseil de Madame M à bref délai, de sorte qu'ils ne sont pas établis.

La tenue d'un blog pendant des périodes d'incapacité de travail

Le fait le plus récent, reproché par l'ASBL à Madame M, remonte au 13 mars 2008, soit plus de trois jours ouvrables avant le licenciement. L'ASBL n'explique pas comment elle a pris connaissance de la tenue de ce blog. Elle n'établit donc pas avoir eu connaissance du fait dans le délai légal lui permettant de licencier pour motif grave. Ce fait ne peut donc pas être retenu.

⁷ Article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁸ Article 6, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.



Les avertissements des mois de janvier et février 2008

Ces faits également remontent à plus de trois jours ouvrables avant le licenciement. Étant donné qu'aucune faute n'a été retenue à charge de Madame M. durant la période de trois jours ouvrables ayant précédé le licenciement, il n'est pas permis de faire valoir des faits plus anciens.

Conclusion quant aux motifs graves invoqués

Aucun des motifs de licenciement invoqués par l'ASBL ne peut être retenu, soit que les faits ne soient pas prouvés, soit qu'ils ne constituent pas des fautes, soit qu'ils soient trop anciens.

Le licenciement pour motif grave est dès lors irrégulier.

1.3. L'indemnité compensatoire de préavis

C'est juste titre que le tribunal du travail a condamné l'ASBL à payer une indemnité compensatoire de préavis à Madame M.

Madame M. fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame à 16.218,44 euros en page 22 de ses dernières conclusions et à 14.105 euros brut dans le dispositif des mêmes conclusions. Il lui incombe de lever cette contradiction et de justifier le montant exact de sa demande.

2. La demande d'arriérés de rémunération, de pécules et de remboursement de frais

Les débats sont rouverts à ce sujet.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame M. réclame différents arriérés. L'ASBL conteste une partie des montants demandés. Par ailleurs, elle objecte avoir payé à Madame M. tout ce qui lui était dû, compte tenu de la compensation qu'elle entend opérer entre les sommes dont elle est redevable et un prétendu trop-perçu dans le chef de Madame M.

2.1. Les principes relatifs au paiement de la rémunération

Le non-paiement de la rémunération due au travailleur, à la date de son échéance, est un délit. Il était, à l'époque des faits, puni par les articles 9 et 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ; il est actuellement incriminé par l'article 162, 1°, du Code pénal social.



Le non-paiement des pécules de vacances est également érigé en infraction par l'article 162, 3°, du Code pénal social et l'était déjà, à l'époque des faits, par l'article 54 des lois coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs interdit à l'employeur d'opérer des retenues sur la rémunération due au travailleur, sauf les retenues de cotisations sociales et de précompte ainsi que l'imputation des avances en argent faites par l'employeur⁹. Il importe de ne pas confondre une avance sur rémunération, qui est octroyée avant la date à laquelle la rémunération est due, avec l'apurement d'arriérés de rémunération après la date d'exigibilité de la rémunération. L'apurement d'une dette d'arriérés de rémunération n'autorise à l'évidence aucune retenue sur la rémunération du travailleur, à l'inverse de l'avance sur rémunération.

2.2. Application des principes en l'espèce

2.2.1. L'obligation de payer la rémunération et les intérêts

Au moment où les montants réclamés par Madame M. étaient dus par l'ASBL, celle-ci n'avait accordé à Madame M. aucune avance sur salaire ; au contraire, elle lui était redevable de sommes très élevées, qui atteignaient près de 9.000 euros net fin décembre 2007. Dès lors, l'ASBL n'était autorisée à effectuer aucune retenue sur la rémunération de Madame M.

La cour constate que l'ASBL a gravement manqué à son obligation de payer à Madame M. la rémunération et les pécules de vacances qui lui étaient dus, à la date d'échéance de ceux-ci. Ce manquement constitue un délit.

Madame M. reconnaît cependant que des arriérés lui ont été payés *a posteriori* et limite, à juste titre, sa demande principale de condamnation aux montants qui restent impayés à ce jour. Sa demande sera examinée ci-après.

Par ailleurs, Madame M. demande la condamnation de l'ASBL au paiement des intérêts de retard échus sur chaque rémunération brute due et payée avec retard et ce, au taux légal¹⁰. Il lui appartient d'établir le décompte des intérêts réclamés en tenant compte de la date d'exigibilité et de la date de paiement de chaque tranche de rémunération payée avec retard.

2.2.2. L'absence de compensation légale

L'ASBL n'est pas en droit de procéder de sa propre autorité à une compensation entre les sommes dont elle était ou reste redevable et un montant prétendument trop perçu par Madame M. à concurrence de 3.452,23 euros.

⁹ Ainsi que les amendes, les dommages et intérêts convenus entre les parties ou fixés par le juge et le cautionnement destiné à garantir les obligations du travailleur.

¹⁰ Page 7 des dernières conclusions de Madame M.



En effet, la compensation légale, qui s'opère de plein droit, n'a lieu qu'entre des dettes fongibles, liquides et exigibles entre les deux mêmes personnes agissant en la même qualité¹¹.

En l'occurrence, les conditions de la compensation légale, notamment la liquidité et l'exigibilité de la créance que l'ASBL prétend détenir, ne sont pas remplies.

La cour examinera ci-après s'il y a lieu de procéder à une compensation judiciaire.

2.2.3. Le décompte des arriérés payés

L'ASBL présente un décompte des sommes dues et des sommes payées entre avril 2007 et avril 2008¹².

Les sommes dues, inscrites sur ce décompte comme « salaires à recevoir », correspondent aux montants indiqués sur le compte individuel et sur les feuilles de paie, ce qui permet de vérifier à quel titre chaque montant a été octroyé à Madame M. La somme des « salaires à recevoir » s'élève, selon ce décompte, à 19.105,86 euros net.

Les pièces bancaires produites par l'ASBL permettent de vérifier la réalité des paiements indiqués sur ce décompte. Vérification faite, il est établi que l'ASBL a payé au total, entre mai 2007 et avril 2008, un montant net total de 19.108,09 euros.

Il ressort de ces vérifications que l'ASBL a finalement payé à Madame M. avec retard, tous les montants inscrits dans son décompte, ces montants étant également repris sur les feuilles de paie et les comptes individuels.

Pour trancher la demande actuellement soumise à la cour, il y a dès lors lieu de vérifier non seulement si les sommes réclamées par Madame M. sont justifiées, mais également si elles figurent, ou non, parmi les montants payés par l'ASBL, et ce au vu du décompte et des pièces produites.

2.3. Les montants réclamés par Madame M

2.3.1. Le congé payé du mois de décembre 2007

Madame M. a pris congé du 3 au 21 décembre 2007. L'ASBL reconnaît qu'il s'agissait de jours de congé payé¹³. Ces jours de congé ont été fautiveusement qualifiés de « congé sans solde » sur les feuilles de paie et aucune rémunération n'a été allouée pour cette période.

La rémunération normale est due puisqu'il s'agit de congés payés.

¹¹ Articles 1289 à 1291 du Code civil.

¹² Pièce 15 de l'ASBL.

¹³ Page 33, point 5 de ses dernières conclusions.



Madame M. : réclame à ce titre 1.175 euros brut en page 8 et dans le dispositif de ses dernières conclusions, alors qu'elle réclame 1.170 euros en page 11 de ses conclusions. **Il lui incombe de lever cette contradiction et de justifier le montant exact de sa demande.**

2.3.2. Le pécule de vacances de 2007

Au vu du calcul présenté par Madame M. la cour croit comprendre qu'il s'agit du double pécule de vacances de l'exercice de vacances 2006, année de vacances 2007¹⁴.

Madame M. réclame à ce titre 1.861,62 euros en page 9 de ses conclusions, 1.853,80 euros en page 11 de ses conclusions et 2.203,50 euros dans le dispositif. **Il lui incombe de lever cette contradiction et de justifier le montant exact de sa demande.**

Par ailleurs, les pièces déposées par l'ASBL indiquent qu'un montant net de 1.135,79 euros, correspondant à un montant brut de 1.736,04 euros brut, a été payé à Madame M. à titre de double pécule de vacances¹⁵. **Il appartient à l'ASBL de justifier le calcul de ce montant.**

2.3.3. Le pécule de vacances anticipé de 2008

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur doit payer à l'employé des pécules de vacances dits « anticipés » ou « de sortie » qui correspondent, en résumé¹⁶ :

- aux pécules de vacances auxquels l'employé a droit durant l'année de vacances en cours (en l'occurrence 2008) sur la base des rémunérations gagnées durant l'exercice de vacances (en l'occurrence 2007)
- et aux pécules de vacances auxquels l'employé aura droit durant l'année de vacances suivante (en l'occurrence 2009) sur la base des rémunérations gagnées durant l'exercice de vacances (en l'occurrence 2008).

Madame M. réclame 605,37 euros sans préciser son calcul ni s'il s'agit d'un montant brut ou d'un montant net, et sans indiquer quelle année de vacances et quel exercice de vacances elle vise. Les pièces de son dossier ne permettent pas d'éclaircir la demande : la fiche fiscale n° 281.10 de l'année 2008¹⁷ indique un montant *imposable* de 605,37 euros à titre de pécule de vacances anticipé, alors que l'attestation de vacances¹⁸ fait mention d'un pécule brut de 3.273,19 euros, dont à déduire un simple pécule de 245,49 euros pour 3 jours de vacances déjà pris.

¹⁴ Article 38, 2°, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

¹⁵ Voyez la feuille de paie de décembre 2007 et le compte individuel 2007.

¹⁶ Article 46, § 1^{er}, du même arrêté royal.

¹⁷ Pièce 45 de Madame M.

¹⁸ Annexée à la pièce 30 de Madame M.



Les pièces produites par l'ASBL¹⁹ indiquent que le montant net de 3.477,06 euros payé par l'ASBL le 25 avril 2008 correspond à la somme des montants bruts suivants, après déduction des retenues sociales et fiscales :

- rémunération de 2 jours de travail à raison de 4 heures par jour
- rémunération de 4 heures de travail le mercredi 19 mars
- pécule de sortie de l'année précédente : 3.273,19 euros brut dont sont déduits 245,49 euros brut
- pécule de sortie de l'année en cours : 690,49 euros brut²⁰.

Il incombe à Madame M de justifier le montant exact de sa demande en tenant compte de ces pièces. Il appartient à l'ASBL de justifier le calcul des montants qui ont été payés à Madame M à titre de péculs de vacances anticipé.

2.3.4. La rémunération du mois de mars 2008

Madame M réclame en page 9 de ses conclusions un montant de 1.235 euros à titre de rémunération du 1^{er} au 19 mars 2008. Ce chef de demande n'est cependant pas repris dans le dispositif de ses conclusions. Il lui incombe de lever cette contradiction.

Quant au fondement de la demande, il ressort des pièces produites par l'ASBL, déjà examinées au point précédent, que l'ASBL a payé la rémunération de trois jours de travail à raison de 4 heures par jour.

La rémunération des 10 jours habituels d'activité compris entre le 3 et le 14 mars n'a pas été payée car ces journées ont été considérées comme des journées d'absence pour cause de maladie après le 30^{ème} jour, ce qui implique que le salaire garanti n'est plus dû sur la base de la loi. Il incombe à l'ASBL de justifier qu'il s'agissait bien de jours de maladie dépassant les 30 premiers jours couverts par le salaire garanti. Madame M peut prouver le contraire.

Le 19 mars 2008 après-midi (4 heures) n'a pas été rémunéré, à juste titre puisqu'il s'agissait d'un mercredi après-midi et qu'il est établi que Madame M ne travaillait pas le mercredi après-midi.

La cour invite les parties à préciser leur argumentation en tenant compte de cette feuille de paie.

2.3.5. Les chèques repas

L'ASBL ne conteste pas s'être abstenue de délivrer des chèques repas à Madame M. depuis le mois d'avril 2007. Une indemnisation est donc due à celle-ci.

¹⁹ Voyez la feuille de paie du mois de mars 2008 et la preuve de paiement.

²⁰ Ce montant, dont il faut déduire 40 euros et 45,12 euros de cotisations sociales, semble correspondre au montant imposable de 605,37 euros inscrit sur la fiche fiscale 2008.



Madame M réclame à ce titre 1.080 euros en page 10 de ses conclusions, mais ce chef de demande ne figure pas au dispositif des mêmes conclusions. **Il lui incombe de lever cette contradiction.**

Madame M conteste le raisonnement et le calcul du tribunal du travail et présente son propre calcul.

L'ASBL se réfère à justice, ce qui n'est pas sérieux. Le référé à justice est une contestation *non* argumentée. À ce stade du litige, il est attendu des parties qu'elles justifient leur position. Il n'appartient pas au juge d'effectuer des calculs à la place des parties. **La cour invite l'ASBL à préciser si elle marque son accord, ou non, avec le montant réclamé par Madame M en cas de désaccord, l'ASBL devra préciser et justifier le montant qui, selon elle, est dû à Madame M à titre de chèques repas, sous réserve de la compensation qu'elle réclame par ailleurs.**

2.3.6. Les frais de transport

C'est à juste titre que le tribunal a considéré que Madame M ne démontrait pas l'existence d'un accord entre elle-même et son employeur au sujet d'une intervention dans les frais de transport.

Madame M n'établit pas non plus l'existence d'un usage en ce sens. En effet, l'usage suppose, notamment, la régularité. Or, Madame M a fait état du remboursement de frais de transport pour certains mois en 2003 et en 2006. Ces paiements ne sont pas suffisamment réguliers pour constituer un usage.

Il est fréquent que le remboursement de frais de transport soit prévu par une convention collective sectorielle. Il appartient à Madame M de vérifier si tel est le cas au sein du secteur auquel ressortit l'ASBL.

2.4. La compensation demandée par l'ASBL

La compensation judiciaire peut être prononcée par le juge après qu'il ait constaté l'existence de dettes réciproques entre les parties, qui sont devenues, par l'effet de sa décision, fongibles, liquides et exigibles, alors qu'elles ne l'étaient pas auparavant de sorte que la compensation légale n'avait pas pu jouer²¹. Tel est le cas lorsque la décision judiciaire a rendue liquide, c'est-à-dire certaine et déterminée, une dette qui était jusqu'alors contestée.

L'ASBL fait valoir qu'elle détient une dette de 3.452,23 euros à l'égard de Madame M correspondant à un trop-perçu.

La cour ne comprend pas bien, à ce stade de l'examen du litige, comment Madame M pourrait détenir un trop-perçu, alors que l'ASBL a elle-même établi le montant total des sommes

²¹ P. VAN OMMESELAGHE, *De Page. Traité de droit civil belge*, tome II : les obligations, vol. 3 n° 1590.



dont elle se reconnaît redevable (19.105,86 euros) et qu'elle déclare et prouve avoir payé ce même montant, à quelques euros près (19.108,09 euros)²². Sur la base de ce décompte, le trop-perçu se limiterait à 2,23 euros... **La cour invite l'ASBL à s'expliquer à ce sujet.**

Les pièces soumises à la cour permettent, à ce stade, de trancher une question : celle de la qualification à donner aux 2.000 euros prêtés à Madame M par Monsieur G

Les pièces déposées par l'ASBL établissent la réalité de ce prêt, fait par Monsieur G à Madame M en date des 18 août (500 euros) et 23 septembre 2007 (1.500 euros) à titre de prêt personnel.

L'ASBL a notifié à Madame M par lettre recommandée du 19 mars 2008, qu'elle reprenait cette créance de Monsieur G à son compte et la portait en déduction des sommes dont elle était redevable à titre de salaire. Madame M a reconnu cette cession de créance²³. Bien plus, elle l'a acceptée, puisqu'elle produit le décompte reçu de l'ASBL sur lequel elle a indiqué, en marge du paragraphe concernant la cession de créance : « à verser à EIAS quand je suis payé 100% ».

Par conséquent, ces 2.000 euros doivent être considérés comme un paiement partiel de rémunération nette et, à ce titre, portés en déduction des sommes nettes dues par l'ASBL à Madame M.

La cour remarque que cette déduction semble déjà avoir été opérée, puisque le décompte établi par l'ASBL tient compte, parmi les sommes payées à Madame M, des 2.000 euros payés par Monsieur G en date des 18 août et 23 septembre 2007. À supposer que cette remarque s'avère exacte, **la cour invite l'ASBL à expliquer pour quels motifs il faudrait porter ces 2.000 euros au débit de Madame M une seconde fois via la compensation réclamée.**

2.5. Conclusion

Les parties sont invitées à compléter l'instruction du dossier en répondant aux questions posées ci-dessus par la cour. Elles veilleront à justifier leurs calculs, à se référer à des pièces probantes et à distinguer les montants bruts des montants nets.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

L'ASBL ne doit pas payer à Madame M l'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

²² Voyez le décompte déposé par l'ASBL, pièce 15 ainsi que les pièces bancaires.

²³ Article 1690, § 1^{er}, alinéa 2, du Code civil.



3.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet le licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent²⁴.

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail sans indemnité ni préavis pour un motif manifestement inexistant ou futile peut, selon les circonstances de la cause, voir sa responsabilité mise en cause. Il en va de même s'il agit dans le but de nuire ou s'il pose des actes fautifs dans le cadre du licenciement.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve²⁵. S'il subsiste un doute à cet égard, l'abus de droit ne peut être retenu.

3.2. Les principes relatifs au harcèlement moral

Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail²⁶ contient des dispositions destinées à protéger les travailleurs contre le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail.

3.2.1. Définition

Le harcèlement moral au travail se définit 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 (...), 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*

²⁴ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

²⁵ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.

²⁶ Telle qu'elle a été modifiée par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et 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, mais avant sa modification par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.



manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (...) » (article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996).

Les éléments suivants de la définition doivent être soulignés :

- les conduites incriminées doivent être *abusives* ; il s'agit de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de déterminer les tâches à effectuer dans le cadre de la fonction convenue, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, de surveiller et de contrôler l'exécution du travail et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire ;
- les conduites visées doivent être *répétées*, étant précisé que la répétition d'une même conduite abusive n'est pas requise, le harcèlement pouvant consister en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes,
- les conduites abusives doivent se produire *durant un certain temps*,
- les conduites peuvent être *volontaires ou involontaires* ; l'usage des termes « *ayant pour objet ou pour effet* » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit constitutive de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire ; il suffit que la conduite abusive produise les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

3.2.2. Possibilité de demander des dommages et intérêts

La loi privilégie la résolution des difficultés grâce à l'intervention d'un conseiller en prévention²⁷ auquel le travailleur peut s'adresser soit pour obtenir son intervention informelle, soit pour déposer auprès de lui une plainte formelle. La loi établit une « procédure interne » à cet effet.

En dépit de l'accent mis par le législateur sur la prévention et sur la procédure interne, la personne qui s'estime victime de harcèlement moral au travail reste libre d'intenter une procédure judiciaire sans avoir eu recours préalablement au conseiller en prévention²⁸. En l'occurrence, la cour ignore d'ailleurs si l'ASBL a désigné un conseiller en prévention et en a informé ses travailleurs, de sorte qu'il n'est pas certain que la procédure interne aurait pu être suivie.

La loi prévoit expressément la possibilité pour le travailleur, qui s'estime victime de harcèlement moral, de demander des dommages et intérêts²⁹. Telle est la voie qu'a choisie Madame M.

3.2.3. Charge de la preuve

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*

²⁷ Tout employeur occupant moins de 50 travailleurs doit avoir recours aux services d'un conseiller en prévention spécialisé attaché à un service externe de prévention et de protection au travail, et en informer son personnel.

²⁸ Sans préjudice des dispositions de l'article 32decies, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996, sans application en l'occurrence.

²⁹ Article 32decies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996.



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 incombe à la partie défenderesse » (article 32undecies de la loi).

Au vu du terme « établi » choisi par le législateur, il est incontestable que le renversement de la charge de la preuve est déclenché par l'administration de la preuve de faits permettant de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral, et non par la simple allégation de tels faits³⁰.

En l'espèce, il revient donc à Madame M. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail ; si elle apporte cette preuve, il incombe à l'ASBL de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

Cette règle de preuve s'applique non seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par la loi du 11 juin 2002, mais également lorsqu'elle demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement au travail. Notamment en va-t-il ainsi lorsqu'elle demande l'octroi de dommages et intérêts en raison du harcèlement qu'elle estime subir ou avoir subi³¹.

Par conséquent, la règle de preuve prévue par l'article 32undecies de la loi s'applique en l'espèce. Le jugement attaqué doit être réformé sur ce point.

3.3. Application des principes en l'espèce

3.3.1. Quant à l'abus du droit de licencier

Madame M. avait valoir son ancienneté irréprochable de 16 années au sein de l'ASBL. Cependant, un licenciement après 16 ans de bons et loyaux services ne revêt pas en soi un caractère abusif.

L'ASBL établit l'existence de difficultés financières susceptibles de justifier le licenciement avec préavis notifié le 27 août 2007.

Les motifs graves avancés par l'ASBL à l'appui du licenciement sur le champ notifié le 20 mars 2008 ne sont pas retenus par la cour du travail pour les raisons déjà exposées. Le licenciement n'en est pas pour autant nécessairement abusif. Il est évident que la collaboration entre Madame M. et son supérieur hiérarchique était devenue très difficile ; les motifs de licenciement énoncés par l'employeur ne sont pas manifestement inexistantes ni futiles et Madame M. n'établit pas que le licenciement ait été décidé dans le but de lui nuire.

Le non-paiement de la rémunération de Madame M. durant plusieurs mois constitue une faute très grave dans le chef de l'ASBL. Il ne rend pas pour autant le licenciement abusif.

³⁰ C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 198

³¹ Voyez J.-F. NEVEN, F. LAMBINET et S. GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *R.D.S.*, 2013/2, p. 442.



Par conséquent, Madame M ne démontre pas que l'ASBL a abusé de son droit de la licencier pour motif grave.

3.3.2. Quant au harcèlement moral

Les autres griefs de Madame M ont trait au harcèlement moral qu'elle reproche à l'ASBL : humiliation, agressions verbales répétées, obstacle à l'exercice de ses fonctions et à l'accès à ses données personnelles, affirmations mensongères destinées à la rabaisser, etc. S'ils étaient établis, ces faits permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

L'ASBL conteste tous ces reproches. Conformément à la règle de preuve rappelée ci-dessus, il appartient à Madame M d'apporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il faut donc qu'une partie des faits reprochés, qui peuvent être considérés comme des indices de harcèlement moral, soient établis. Or, Madame M ne prouve aucun des faits qu'elle allègue.

Le harcèlement moral n'est pas conséquent pas établi.

3.3.3. Conclusion quant à la demande

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et pour harcèlement moral n'est pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Confirme dans son principe la condamnation de l'ASBL EIAS à payer à Madame M une indemnité compensatoire de préavis ; sursoit à statuer quant au montant de cette indemnité ;

Confirme, mais pour d'autres motifs, le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré la demande de dommages et intérêts pour « licenciement abusif » non fondée et en a débouté Madame M



Sursoit à statuer sur les autres chefs de demande de Madame M ;

Prononce la réouverture des débats afin de permettre aux parties de compléter l'instruction du dossier en répondant aux questions posées par la cour au point 2. du présent arrêt ;

Fixe comme suit les délais dans lesquels les parties devront conclure conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

- Madame M déposera et communiquera ses conclusions pour le 17 décembre 2016,
- L'ASBL déposera et communiquera ses conclusions pour le 17 février 2016,
- Madame M déposera et communiquera ses conclusions pour le 20 avril 2016

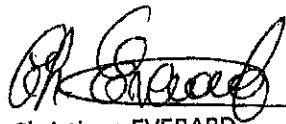
Fixe la réouverture des débats à l'audience du 24 mai 2016 à 14 heures pour une durée de 30 minutes de plaidoiries.

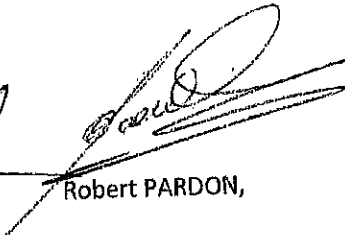
Réserve les dépens.

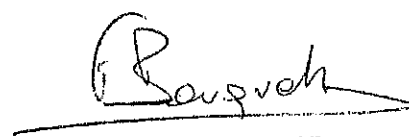


Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

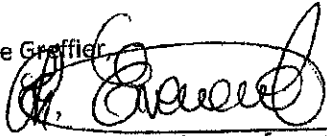

Christiane EVERARD,


Robert PARDON,


Fabienne BOUQUELLE,

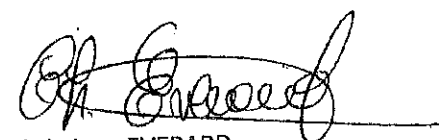
Monsieur Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,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

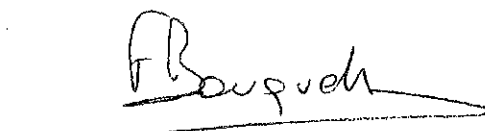
Le Greffier


et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 octobre 2015, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Fabienne BOUQUELLE,

