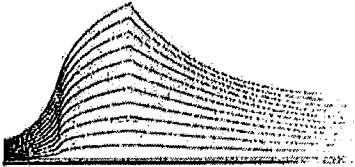


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles



Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 1273
Date du prononcé
7 mai 2018
Numéro du rôle
2016/AB/182

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00001147311-0001-0007-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

La S.A. SANDTON EXPLOITATIE BRUSSEL LA ROUPPE,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Place Rouppe, 17,

partie appelante,

représentée par Maître BREINE Lise loco Maître DE MEYER Steven, avocat à 8530 HARELBEKE,

contre :

J/

partie intimée,

représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

La S.A. SANDTON EXPLOITATIE BRUSSEL LA ROUPPE (ci-après dénommée en abrégé SANDTON) a ouvert un hôtel 4 étoiles à Bruxelles en avril 2012.

Deux femmes de chambre ont été engagées en mai 2012, dont madame Latifa le 10 mai. Une troisième femme de chambre a été engagée le 30 juillet 2012.

À partir de septembre 2012, les trois femmes de chambre ont été placées sous la responsabilité hiérarchique de madame C., directrice des opérations.

Le 10 décembre 2012, les trois femmes de chambre ont déposé chacune une plainte motivée pour harcèlement moral contre madame C. auprès des services de contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces services ont informé



SANDTON du dépôt des plaintes et ont transmis celles-ci au service externe pour la prévention et la protection au travail de SANDTON.

Madame Latifa J. et ses deux collègues ont été licenciées le 4 février 2013 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 jours de rémunération. SANDTON a fait appel à des sous-traitants pour assurer le nettoyage des chambres de l'hôtel.

Le conseiller en prévention a déposé son rapport le 11 mars 2013. Il y a constaté la difficulté de déterminer s'il y a eu des paroles violentes et désobligeantes, et donc de déterminer s'il y avait harcèlement moral ou non, étant confronté à des témoignages opposés.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Latifa J. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de la sa Sandton au paiement des sommes suivantes :

- 5.000 EUR net à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi ;
- 186,16 EUR brut à titre de rémunération pour deux jours prestés en novembre 2012 ;
- 86,72 EUR brut à titre de rémunération pour un jour férié en novembre 2012 ;
- les intérêts sur ces sommes.

Elle a également demandé le paiement d'une somme de 26,37 EUR net à titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur des éco-chèques non délivrés mais a indiqué que cette demande est devenue sans objet suite à la délivrance des écochèques.

Par un jugement du 30 novembre 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Sur avis oral conforme de Madame Laurence Duquesne, Substitut de l'Auditeur du travail ;
Déclare la demande d'indemnité relative aux éco-chèques sans objet ;
Déclare les autres demandes de Madame J. fondées ;
Par conséquent, condamne la sa Sandton à payer à Madame J. les sommes nettes suivantes :
- 5.000 EUR à titre de dommages et intérêts ;
- 186,16 EUR bruts à titre de rémunération pour deux jours prestés en novembre 2012 ;
- 86,72 EUR bruts à titre de rémunération pour un jour férié en novembre 2012 ;
Les intérêts sur ces sommes.
Condamne la sa Sandton à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame J. ; non liquidés. »*



III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

SANDTON demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 30 novembre 2015, de rejeter la demande comme non fondée et de condamner madame Latifa J/ à tous les coûts de procédure.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de SANDTON a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 24 février 2016.

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 4 avril 2016, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Latifa J/ a déposé ses conclusions le 20 juillet 2016 et 8 mai 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

SANDTON a déposé ses conclusions le 5 décembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 mars 2018. Monsieur Henri FUNCK, substitut général, a donné son avis oralement. Les parties ont répliqué à cet avis. La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Le jugement attaqué est confirmé pour les motifs suivants :

Les principes applicables ont été parfaitement rappelés par le tribunal, dont le jugement n'est pas critiqué sur ce point. La cour du travail s'y réfère et le fait sien.

La cour partage également l'appréciation des faits par le tribunal du travail.



En effet, madame Latifa J. établit plusieurs éléments de fait qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail :

- La concordance entre les faits précis indiqués dans les plaintes déposées par madame Latifa J. et ses deux collègues. La cour du travail relève qu'il s'agit de plaintes distinctes, exprimées par chaque travailleuse dans ses propres mots, et non d'une plainte collective ni coplée. Les faits dénoncés par les trois travailleuses concordent. Celles-ci relèvent toutes trois que madame C. s'adressait à elles d'une manière blessante (« ferme-la », « sors d'ici ») et les menaçait de licenciement (« je connais plein de monde qui peut venir travailler à votre place »).
- Il est établi qu'à au moins une reprise, une femme de chambre a été renvoyée chez elle pour trois jours de congé imposés, alors qu'elle se présentait pour prendre son service.
- Un collègue a attesté par écrit qu'il arrivait que les femmes de chambre soient appelées tard le soir à leur domicile pour venir travailler le lendemain matin. Madame C. a confirmé au conseiller en prévention qu'elle a pu rappeler certaines femmes de chambre.
- Madame C. a également confirmé elle-même qu'il lui arrivait d'interdire aux femmes de chambre de quitter l'hôtel à la fin de leur horaire si le travail n'était pas terminé.
- Il ressort des conclusions de SANDTON en première instance que deux autres travailleurs ont déposé une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de madame C. Le sort réservé à cette plainte n'est pas connu.

L'ensemble de ces éléments permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. Il appartient dès lors à SANDTON de démontrer le contraire.

Or, SANDTON ne démontre pas l'absence de harcèlement moral.

SANDTON fait valoir que les faits relèvent surtout de difficultés relatives à l'organisation du travail, et non d'un harcèlement moral dirigé contre des travailleuses en particulier. Le ministère public partage son avis sur ce point. La cour du travail estime au contraire que la pratique qui consiste à empêcher des travailleuses de quitter le lieu de travail à la fin de leur horaire, à leur téléphoner tard le soir chez elles pour les rappeler le lendemain en-dehors de l'horaire prévu et à les renvoyer chez elles alors qu'elles se présentent pour prendre leur service selon l'horaire prévu ne se résume pas à un non-respect des horaires de travail, mais constitue également, par sa gravité et son caractère répétitif, un abus de nature à porter atteinte à la personne des travailleuses qui en sont victimes dans la mesure où leur vie privée et familiale s'en trouve fortement perturbée.



SANDTON justifie le ton employé par madame C. à l'égard des femmes de chambre par la nécessité de remontrances, étant donné qu'elles n'effectuaient pas correctement leur travail. Le directeur a déclaré au conseiller en prévention qu'il n'avait « jamais vu cela dans ses expériences de travail antérieures », et qu'il a dû faire appel à une société externe notamment pour répondre mieux aux exigences de travail. Cette explication est manifestement mensongère. En effet, SANDTON a soutenu ultérieurement que les motifs du licenciement des trois femmes de chambre étaient exclusivement économiques, le choix de recourir à la sous-traitance pour le nettoyage des chambres ayant été posé au niveau du groupe.

SANDTON vante le passé professionnel de madame C. et l'avis positif d'un graphologue lors de son recrutement. Ces éléments sont sans aucun lien avec les faits de la cause.

Enfin, le rapport du conseiller en prévention ne conclut pas à l'absence de harcèlement moral. Le conseiller en prévention a estimé ne pas pouvoir conclure, vu les témoignages contradictoires recueillis. Ce qui ne surprend pas, puisqu'aucun autre témoignage que ceux des trois plaignantes, de madame C. et du directeur de l'hôtel n'a été recueilli.

En conclusion, vu la présomption de harcèlement moral et l'absence de preuve contraire apportée par SANDTON, c'est à juste titre que le tribunal a condamné celle-ci à indemniser madame Latifa J.

La cour du travail estime que le harcèlement moral a causé à madame Latifa J. un dommage moral que le tribunal a évalué adéquatement à 5.000 euros.

2. La demande d'arriérés de rémunération

Le jugement attaqué est confirmé pour les motifs suivants :

SANDTON n'élève aucun grief contre le jugement attaqué en ce qu'il l'a condamnée à payer à madame Latifa J. la rémunération afférente à deux jours de prestation et un jour férié en novembre 2012.

La condamnation doit dès lors être confirmée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

PAGE 01-00001147311-0006-0007-01-01-4



Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Reçoit l'appel ; le déclare non fondé et en déboute SANDTON ;

Condamne SANDTON à payer à madame Latifa J/ les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2 x 1.080 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

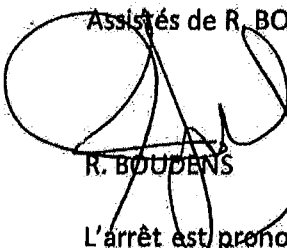
Ainsi arrêté par :

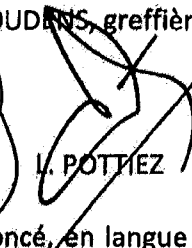
F. BOUQUELLE, conseillère,

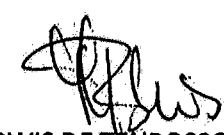
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

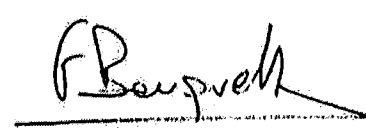
L. POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de R. BOUDENS, greffière,


R. BOUDENS


L. POTTIEZ

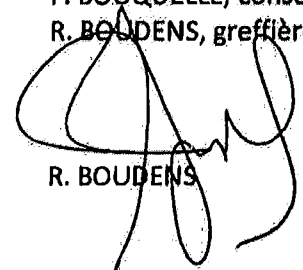

M. POWIS DE TENBOSSCHE

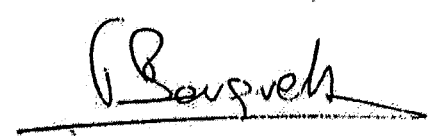

F. BOUQUELLE

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **07 mai 2018**, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseillère,

R. BOUDENS, greffière,


R. BOUDENS


F. BOUQUELLE

