

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles



Expédition

Numéro du répertoire

2018 / 2264

Date du prononcé

13 septembre 2018

Numéro du rôle

2016/AB/869

Décision dont appel

14/2188/A

Délivrée à

le
à
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001236024-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèl. moral ou sexuel au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

M

partie demanderesse originaire

partie appelante au principal et Intimée sur Incident,

représentée par Maître Viviane VANNES, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre

PSA FINANCE BELUX SA, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0417.159.386 et dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, rue de l'Etoile 99,

partie défenderesse originaire,

partie Intimée au principal et appelante sur incident,

représentée par Maître Gaëlle WILLEMS et Maître Sarah PIRON loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Indications de procédure

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 6 juin 2018. A l'issue des plaidoiries, Madame Nadine MEONIER, avocat général, a souhaité rendre un avis écrit. Un calendrier a été établi afin de déterminer la date à laquelle le dépôt de cet avis au greffe interviendrait et la date jusqu'à laquelle les parties pouvaient déposer au greffe leurs conclusions pour répliquer à cet avis. Les débats furent clos.

⌈ PAGE 01-00001236024-0002-0016-01-01-4 ⌋



L'avis du ministère public a été reçu au greffe le 5 juillet 2018. La société PSA y a répliqué par ses conclusions déposées le 16 août 2018. La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu entre les parties le 25 mars 2016 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3ème chambre, R.G. 14/2188/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel de Monsieur Daniel M , déposée le 9 septembre 2016 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions (ci-après « les conclusions ») prises par les parties ainsi que leurs dossiers de pièces déposés, en vertu du calendrier amiable convenu entre elles ;
- l'avis de Madame Nadine MEUNIER, avocat général ;
- les conclusions en réplique à cet avis prises par la société PSA.

4. Selon les conclusions prises par la société PSA, le jugement dont appel a été signifié le 11 août 2016. La requête d'appel de Monsieur N a été déposée le 9 septembre 2016, et dès lors dans le délai légal. Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal de Monsieur M sont par ailleurs remplies. Il en va de même pour l'appel incident de la société PSA. Les appels sont ainsi recevables.

Les appels et les demandes soumises à la cour

L'appel principal de Monsieur M et ses demandes

5. Monsieur M demande de déclarer son appel recevable et fondé. Il demande en conséquence de condamner la société PSA à lui payer les sommes suivantes « par provision et sous réserve de majoration ou diminution en cours d'instance :

- 13.478,11 € bruts à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis ;
- 26.866,24 € à titre d'indemnité de protection spécifique pour harcèlement ;
- 15.000,00 € nets à titre de licenciement abusif ;
- les dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée à la somme de 3.000 € ;

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires sur « les montants bruts mentionnés ci-dessus » (voir le dispositif de ses conclusions).



L'appel incident de la société PSA et ses demandes

6. La société PSA demande de déclarer l'appel de Monsieur M recevable, mais non fondé. Elle demande ainsi de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré les demandes de Monsieur M relatives à l'octroi d'une indemnité complémentaire compensatoire de préavis et d'une indemnité de protection spécifique au harcèlement, non fondées.
7. La société PSA demande de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société PSA au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.
8. La société PSA demande que Monsieur M soit condamné aux dépens des deux instances.
9. A titre subsidiaire, la société PSA demande d'ordonner la compensation des dépens, ou à titre infiniment subsidiaire, de fixer l'indemnité de procédure au regard des seuls montants qui seraient accordés par la cour et non au regard des montants (qu'elle estime injustifiés) réclamés par Monsieur M en appel.

Les faits et les antécédents

10. Monsieur M est occupé en qualité d'intérimaire au sein de la société PSA du 1^{er} mars au 3 août 2009 pour exercer les fonctions de « gestionnaire recouvrement ».
11. Le 3 août 2009, il est engagé par la société PSA dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour exercer la même fonction.
12. Le service de recouvrement est dirigé par Madame D : jusqu'au 1^{er} août 2011. Madame B t dirige le service entre le 1^{er} août 2011 et le 31 janvier 2013. Elle est remplacée le 1^{er} février 2013 par Monsieur T : qui en devient le directeur.
13. Le 1^{er} mars 2012, Monsieur M est promu à la fonction de « superviseur contentieux » au sein du département recouvrement. Il a trois employés sous son autorité.
14. En vertu de la pièce 3 de son dossier, selon une lettre datée du dimanche 10 mars 2013, non signée, indiquant qu'elle a été adressée par un courriel et par voie recommandée (non produits), Monsieur M adresse au « comité bien-être au travail, direction de Bruxelles-Capitale, une lettre dont l'objet est « plainte pour harcèlement moral à charge de Monsieur T Francis, directeur du recouvrement de Psa Finance Belux ».



Monsieur M y relate que depuis que Monsieur T a pris la direction du service le 1^{er} février 2013, ce dernier :

- « a tendance à me dégrader en présence des personnes sous mon autorité ;
- a eu une réaction « tout aussi agressive que surprenante de la part du nouveau directeur » lorsque Monsieur M a rendu compte par email à Monsieur T de l'évolution d'un dossier contentieux, en mettant en copie le directeur général ;
- a déposé sur son bureau une « pile » de 150 factures de prestataires de service dont il a dû faire la vérification ;
- lui a remis pour vérification des « règlements de commandements » déjà vérifiés par ses collaborateurs ;
- lui a laissé la responsabilité de recevoir des agents de police, ce qu'il aurait dû faire lui-même ;
- lui a refusé une demi-journée d'absence le 8 mars 2013 parce qu'il l'avait sollicitée tardivement (en vertu du règlement en vigueur au sein de l'entreprise) alors qu'il avait besoin de cette demi-journée pour accompagner sa femme, qui était à son 7^{ème} mois de grossesse, à l'hôpital ;
- n'a pas encore réservé suite à une nouvelle demande formulée cette fois pour le 12 mars 2013 ;
- le vendredi 8 mars 2013, à 17h30, l'a enjoint, comme il le lui avait demandé, de procéder au défichage d'un client auprès de la BNB, ce que Monsieur M a fait, mais après avoir sollicité l'avis de l'avocat-conseil de l'entreprise ;
- le 8 mars 2013 également, à 18h00, l'a contraint à appelé ce client, alors qu'il quittait le lieu de travail dans les termes « peu importe l'heure, tu vas appeler ce client sinon je vais m'énerver et ça va mal tourner ... ». Il n'a pu en conséquence accompagner sa femme chez le médecin ;
- « a beaucoup de mal à gérer son personnel et croit se faire respecter en instaurant la terreur ou le harcèlement moral comme méthode de gouvernance ».

Cette lettre se termine comme suit : « Extrêmement affecté par ses agissements répétés, je vous demande d'intervenir au plus vite afin de me permettre de poursuivre ma mission au sein de l'entreprise dans des conditions relationnelles normales. Dans l'attente d'une solution amiable entre les parties que vous parviendrez à dégager (...) ».

15. Par une lettre du lundi 11 mars 2013, monsieur M s'adresse à Monsieur F directeur général de la société PSA.

L'objet de sa lettre est « Objet de la demande : comportement excessif de Mr T ».



Il y relate avec plus de détails (mais exclusivement) les prémisses et l'incident intervenu le vendredi 8 mars 2013 avec Monsieur T relatif à « l'ordre de procéder au défichage de ce client »¹ exprimé par Monsieur T lors d'un entretien intervenu le mercredi 6 mars 2013.

Monsieur M ajoute que :

- Monsieur T lui aurait fait implicitement le reproche d'avoir mal géré le dossier de ce client ;
- il attend la visite de l'avocat de l'entreprise le 8 mars 2013 (à 11h) afin de s'assurer que « cette demande était bien conforme à la loi et surtout ne mettait pas en péril les intérêts de la société PSA » ;
- après cette visite, « l'option fut donc levée de procéder à la radiation de ce client du fichier négatif de la BNB. Je le fis donc ce jour même » ;
- Monsieur T lui demande le 8 mars 2013 s'il avait, outre l'email adressé, également téléphoné au client. Monsieur M répondit que le temps pour le faire me fit défaut. Le fait que je n'avais pas rappelé le client entraîna une réaction excessive de la part de Monsieur T qui me menaça en ces termes, « peu importe l'heure, tu vas appeler ce client sinon je vais m'énerver et ça va mal tourner ... », ce à quoi Monsieur M répondit : Francis, tu me demandes donc de remettre mon ordinateur en marche, d'ouvrir les différentes applications juste pour dire au client que le défichage est fait » ;
- dans sa lettre, Monsieur M qualifie le comportement de Monsieur T d'« excessif, frisant l'abus de pouvoir ou d'autorité de la part du directeur de recouvrement qui ne voulait rien comprendre ». Monsieur M y déclare s'être « Interdit de me laisser entraîner sur le terrain de l'irrationnel » ;
- Monsieur M estime que « l'attitude décriée du directeur (...) dénote à n'en point douter une violation flagrante des règles élémentaires et de respect mutuel telles que contenues dans la charte éthique de PSA. (...) » ;
- en conclusion, il sollicite l'intervention du directeur général et sa « protection face à Mr T, qui est enclin à me dégrader, m'humilier, me traiter comme un moins que rien et saper mon autorité en présence des personnes relevant de mon service (autorité) direct ».

16. Monsieur M réserve une copie de sa lettre du 11 mars 2013, par courriel, à Madame Danielle H, Monsieur Patrice V et Monsieur Bruno C ;, tous membres du personnel de la société PSA, et cadres de cette dernière.

17. Le 19 mars 2013, la société PSA met fin au contrat de travail de Monsieur M moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de cinq mois.

¹ Voir la lettre du 11 mars 2013 de Monsieur M



18. Par un courriel du 20 mars 2013, Monsieur M. réécrit au « Contrôle du bien-être » du SPF Emploi pour rappeler sa « plainte pour harcèlement moral à charge de Monsieur Francis (...) », demandant d'accuser réception de la « présente plainte ».

19. Par un courriel du 20 mars 2013, le Contrôle du bien-être au travail déclare avoir « bien reçu vos mails du 11 mars et 20 mars 2013 faisant état d'une situation de harcèlement moral sur votre lieu de travail selon vos dires. Je vous demande de nous faire parvenir par retour du courrier la confirmation de ce que vous êtes à présent licencié, sans quoi nous ne pouvons enregistrer votre plainte ».

20. Par une lettre du 11 avril 2013, le Contrôle du bien-être informe Monsieur M. que :

« (...) »

Votre lettre nous est bien parvenue.

Des renseignements que nous avons, il semble que vous avez été licencié. (...) L'inspection n'est donc plus en mesure d'intervenir dans votre cas individuel. En revanche, une visite générale d'inspection (pour la matière qui nous occupe) sera effectuée (...) ».

21. Par une lettre du 25 juillet 2013, le conseil dont Monsieur M. a fait choix de contester le montant de l'indemnité de rupture. Il réclame une indemnité spéciale de protection de six mois de rémunération en vertu de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

22. Par une lettre du 6 août 2013, les conseils dont la société PSA a fait choix estiment que cette dernière ne doit plus rien à Monsieur M. suite au licenciement intervenu.

Ils font valoir l'ignorance du dépôt d'une plainte pour harcèlement ou « d'une quelconque démarche qui aurait été entreprise en ce sens par Monsieur M. ».

Ils exposent que : « La rupture du contrat de travail de Monsieur M. est par ailleurs en tout état de cause intervenue suite à un manque de diligence et à un comportement qui n'était plus en adéquation avec le niveau de prestations et les attentes de notre cliente. Ce comportement inadéquat a notamment été confirmé par le constat par notre cliente de factures entassées dans le bureau de Monsieur M. et non payées ; d'un retard dans les envois de mise en demeure que Monsieur M. devait assurer,... L'incident du 8 mars 2013, survenu parce que Monsieur M. avait décidé de remettre en cause une opération demandée par son nouveau supérieur hiérarchique (Mr T, en est une illustration complémentaire »



23. Le 24 février 2014, par sa requête déposée au greffe du tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur M. [redacted] saisit le premier juge de sa demande de la condamnation de la société PSA aux montants qu'il réclame devant notre cour.

24. Concomitamment à la communication de ses conclusions principales devant le premier juge, Monsieur M. [redacted] produit une copie de sa lettre du 10 mars 2013 au « Comité bien-être au travail, direction de Bruxelles-Capitale ». Selon le procès-verbal de l'audience du 1^{er} février 2016 tenue devant le première juge, Monsieur M. [redacted] produit aussi lors de cette audience du 1^{er} février 2016 :

« - un courrier du 11 avril 2013 du SPF Emploi et travail à Monsieur M. [redacted] ;
- un e-mail de Monsieur M. [redacted] du 20 mars 2013 adressé au SPF Emploi ;
- un e-mail de Monsieur M. E. L. [redacted] du SPF du 20 mars 2013 adressé à CBE direction et communiqué à Monsieur M. [redacted] le 20 mars 2013 ».

25. Par son jugement rendu le 25 mars 2016, le premier juge déclare les demandes de Monsieur M. [redacted] recevables, mais partiellement fondées.

Il condamne la société PSA au paiement à Monsieur M. [redacted] d'une somme de 5.000 € pour cause de licenciement abusif et, après répartition, d'une somme de 715 € à titre de dépens.

26. Par sa la requête déposée le 9 septembre 2016 au greffe de la cour, Monsieur M. [redacted] interjette appel du jugement rendu le 25 mars 2016.

27. Par ses conclusions déposées le 10 janvier 2017, la société PSA forme son appel incident.

L'examen de la contestation par la cour

L'indemnité compensatoire de préavis

La rémunération de base

28. Les parties s'accordent pour retenir que la rémunération annuelle brute en cours à prendre en considération est de 53.732,50 €.



La durée du préavis

29. En vertu de l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans son état applicable aux faits de la cause (il en sera de même ci-dessous, sans qu'il soit utile de le répéter), pour la fixation des délais de préavis à observer à l'égard des employés dits "supérieurs"², en fonction d'une norme exclusivement liée à la hauteur de la rémunération, le juge ne doit respecter comme limite que le minimum légal (ou le maximum si le congé émane de l'employé) et décide souverainement de la durée du préavis³.

Le délai de préavis convenable visé par l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois censé représenter le délai théoriquement nécessaire au travailleur pour retrouver un emploi analogue.

La jurisprudence estime généralement que le délai de préavis doit dès lors être déterminé eu égard à la possibilité existant pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi analogue, compte tenu de son ancienneté au sein de l'entreprise, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause⁴.

Les divers critères retenus par la jurisprudence ont une importance inégale.

Le critère de l'ancienneté est important. Le délai de préavis est en effet essentiellement fonction du nombre d'années de service ininterrompu chez le « même employeur » (article 82, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, auquel l'article 82, §3 renvoie).

Le délai de préavis doit être déterminé au moment de la notification du congé, en sorte que des éléments postérieurs à la naissance de ce droit, comme celui ou non d'un nouvel emploi, sont en règle indifférents⁵.

30. La société PSA a accordé à Monsieur M. une indemnité de rupture compensant un préavis de cinq mois.

31. Eu égard à l'âge de Monsieur M. à sa rémunération, à sa fonction et à son ancienneté au sein de la société PSA au moment de la rupture, selon les éléments propres à la cause, la cour retient que le délai de préavis, dont la société PSA a fait usage pour le calcul de l'indemnité de rupture, est convenable.

² Comme en l'espèce.

³ Cass., 19 janvier 1977, J.T.T., 1977, 250 ; Cass., 9 mai 1994, *Bufl.*, 1994, 450.

⁴ Cass., 19 janvier 1977, J.T.T., 1977, 250 ; Cass., 9 mai 1994, *Bufl.*, 1994, 450 ; Cass. 3 janvier 1986, J.T.T., 1987, p. 58.

⁵ Cour trav. Liège, 21 novembre 1990, R.G. 86/25.599 et Cass., 6 septembre 1982, R.G. 72/2394.



L'appel de Monsieur M sur ce chef de sa demande, n'est pas fondé.

L'indemnité de protection sur la base de l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 aout 1996

32. Monsieur M reproche à la société PSA de ne pas avoir respecter les obligations que la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose aux employeurs tant en aval qu'en amont de la plainte que Monsieur M a déposée auprès du Contrôle du Bien-être au travail.

La cour relève que Monsieur M sollicite une indemnité de protection en vertu de l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 aout 1996 en sorte que le droit à cette indemnité doit être examiné au regard de cette disposition dans son état en vigueur au moment du licenciement de Monsieur M

Principes

33. C'est la réglementation en vigueur au moment du licenciement qui doit trouver application. Sauf à violer le principe de la non-rétroactivité des lois, la référence ou le renvoi à des modifications postérieures de cette réglementation ne peut régler la solution à donner au litige.

34. En l'état de la réglementation en vigueur au moment du licenciement, l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 aout 1996 prévoit que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, du travailleur :

- qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;
- qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80.

La loi du 4 aout 1996 dans son état applicable aux faits opère donc la distinction entre la « plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur » et la plainte déposée « auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi ».

La plainte déposée auprès de ce fonctionnaire n'est soumise à aucune forme particulière et ainsi n'est pas soumise aux conditions de forme prévues à l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. Aucune disposition ne prévoit que la plainte déposée auprès de ce fonctionnaire doit être signée par le travailleur ou qu'elle doit comprendre une description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de harcèlement moral.



35. L'arrêt rendu le 3 mars 2014 par la Cour de cassation⁶ a trait à une version du texte de l'article 32*tredecies* antérieure à sa modification par la loi du 10 janvier 2007.

36. La loi, en son état en vigueur, confère la protection contre le licenciement au travailleur « qui a déposé » une plainte.

Cette disposition fait courir la protection contre le licenciement à partir du dépôt de la plainte, sans avoir égard au moment où l'employeur est informé de l'existence de cette plainte⁷.

Les travaux parlementaires de la loi du 10 janvier 2007 qui a modifié l'article 32*tredecies* confirment : « La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur »⁸.

37. Il peut donc exister « des situations d'ombre, une courte période entre la date (et l'heure) du dépôt (de la plainte) et l'envoi de la lettre de congé, l'employeur n'ayant aucune connaissance du dépôt de la plainte »⁹.

Néanmoins, dans l'hypothèse où le licenciement intervient durant cette période de protection occulte, il est plus aisé pour l'employeur de démontrer que le licenciement est étranger au dépôt de la plainte dont il peut arguer en ignorer l'existence¹⁰.

38. Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs.

« La volonté du législateur n'est donc pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée, mais d'une part, de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et d'autre part, d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte indépendamment du fondement éventuel de celle-ci »¹¹.

⁶ Cass., 3 mars 2014, RG 12.0110.F/4, www.juridat.be.

⁷ C. trav. Bruxelles, 15 juin 2015, RG n° 2013/AB/220 ; dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, RG n° 2013/AB/781, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2016, 2015/AB/651, *J.T.T.*, 2017, p. 126.

⁸ Exposé des motifs, Doc. parl., ch., session 2006-2007, n° 51-2686 et 2687/01, p. 35.

⁹ A. et G. Zorbas, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois*, Larcier, 2016, p. 403.

¹⁰ N. HAUTENNE, « Questions choisies à propos de harcèlement », *Orientations*, 2013/5, p. 25 ainsi que la référence citée : C. trav. Bruxelles, 29 novembre 2006, RG 46.718.

¹¹ Doc. Parl., ch., session 2006-2007, n° 51-2686 /001, p. 11



Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte »¹².

39. La charge de la preuve des motifs étrangers à la plainte incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte.

Applications

40. Il ne peut être retenu que la lettre adressée le lundi 11 mars 2013 par Monsieur M à Monsieur F en sa qualité de directeur général de la société PSA soit une plainte ouvrant le droit à la protection prévue à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

Si, sans expressément évoqué qu'elle soit une plainte, cette lettre fait état d'un « comportement excessif » dans le chef de Monsieur T selon ce que Monsieur Mu y décrit, elle n'est pas une reproduction de la plainte adressée par Monsieur M auprès du Contrôle du bien-être au travail comme l'affirme indûment Monsieur M dans ses conclusions.

Elle n'est pas adressée conformément « procédures en vigueur » au sein de la société PSA. Madame Danielle H (qui est l'une des destinataires de cette lettre) n'est pas conseillère en prévention. La lettre n'a pas été précédée d'un entretien avec le conseiller en prévention (article 25 de l'arrêté royal du 17 mai 2017). Elle n'est pas signée. Elle n'est pas adressée à la conseillère en prévention désignée valablement auprès du service externe de prévention et de protection (voir le règlement de travail, annexe 3, page 9).

La lettre du 11 mars 2013 n'ouvre pas le droit à la protection légale visée par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

41. Par contre, il n'en est pas de même de la lettre adressée par Monsieur M au Contrôle du bien-être au travail le 10 ou le 11 mars 2013 et dont l'objet est clair.

La réglementation ne prévoit pas que la plainte adressée au Contrôle du bien-être soit soumise à des conditions de forme. Il n'est pas contesté que c'est bien Monsieur M qui est l'auteur de la plainte qu'il communique. Elle a été réceptionnée le 10 ou le 11 mars 2013 par le Contrôle du bien-être au travail.

¹² C. trav. Mons, 1^{ère} ch., 26 janvier 2018, RG 2016/AM/404 ; C. Trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 20 juin 2017, JTT, 2017, p. 369.



Dès le dépôt de cette plainte et en vertu de ce dépôt, Monsieur M. [redacted] bénéficiait de la protection prévue par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, sans que cette plainte eût dû être préalablement « enregistrée » par le Contrôle du bien-être au travail. Il est en outre étonnant que cet « enregistrement » a été soumis en la cause par le Contrôle du bien-être « à la confirmation de ce que vous êtes à présent licencier ».

42. La cour rejoint ainsi l'avis de Madame l'avocat général.

43. Néanmoins, il n'est pas établi et il ne découle d'aucun élément que lorsque la société PSA a décidé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur M. [redacted] elle était d'une quelconque manière informée du dépôt de cette plainte. Ni Monsieur M. [redacted] ni le Contrôle du bien-être n'avaient informé la société PSA de l'existence de la plainte déposée auprès du Contrôle du bien-être.

La société PSA n'a pris concrètement et matériellement connaissance de la plainte déposée qu'à l'occasion de la procédure devant le premier juge.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur M. [redacted] ne peut être intervenu en représailles de la plainte et pour des motifs liés à cette plainte.

44. La demande de Monsieur M. [redacted] de l'octroi d'une indemnité sur la base de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 n'est pas fondée.

Les dommages et intérêts pour le caractère abusif du licenciement

Principes

45. Cette demande doit être aussi jugée en vertu des règles qui régissaient la matière au moment du licenciement.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne peut dès lors servir de référence à l'examen de la demande de Monsieur Mutambayi de l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif.

46. Dans son état applicable aux faits de la cause, sauf en cas de licenciement pour motif grave, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ouvrait en règle le droit aux parties, liées par un contrat de travail à durée indéterminée, d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

47. Le simple exercice de ce droit prévu par la loi ne peut pas être, en soi, considéré comme fautif.



Toutefois, l'exercice de ce droit peut être fautif si son auteur a usé de son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente¹³.

L'employé, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit non seulement établir l'abus de droit invoqué, mais également, d'une part, un dommage non réparé par l'indemnité de congé¹⁴ et, d'autre part, un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

Application

48. En vertu du droit applicable aux faits, la société PSA n'avait pas l'obligation de motiver sa décision de licenciement.

49. La lettre que Monsieur M. [redacted] a adressée le 11 mars 2013 au directeur général de la société PSA afin de lui demander en finale son intervention et sa « protection » face à ce que Monsieur M. [redacted] percevait comme un comportement dégradant et humiliant de son supérieur hiérarchique, a assurément conduit au licenciement de Monsieur M. [redacted].

50. Avant les faits survenus au mois de mars 2013, il n'existe pas d'éléments factuels concrets qui permettent objectivement de penser que Monsieur M. [redacted] se trouvait dans une situation où les griefs dont la société PSA s'est prévalue postérieurement à la rupture pouvaient conduire à son licenciement :

- en mars 2012, Monsieur M. [redacted] a été promu en qualité de Superviseur Contentieux ;
- le dernier entretien individuel du 11 décembre 2012 s'est conclu sans remarques négatives ;
- Monsieur M. [redacted] a assumé la gestion journalière du département entre le 1^{er} aout 2011 et le 31 janvier 2013 en l'absence de sa supérieure (Madame B. [redacted]).

51. Si la société PSA fait la démonstration qu'elle a respecté ses obligations générales en matière de bien-être, par contre, en l'espèce, à la suite de la réception de la lettre du 11 mars 2013, plutôt que de mettre en œuvre ses obligations légales prévues par la loi du 4 aout 1996 (en vertu de ses articles 32^{quater} et 32^{septies}) en cas de dénonciation de faits de harcèlement ou de violence (ce que la lettre du 11 mars 2013 faisait concrètement), la société PSA a choisi sans préambule, brutalement et sans explication, la voie du licenciement.

¹³ Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be, ainsi que plus récemment Cass, 2^{ème} ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.

¹⁴ Cour trav. Mons, 1^{ère} ch., 17 avril 2015, RG 2014/AM/6.



La loi du 4 août 1996 ne prévoit pas que les mesures qu'elle prévoit, dont l'accueil et le conseil à la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral, ne doivent être mises en œuvre que si les faits présentés sont qualifiés comme tels, sont avérés et qu'il n'y ait pas une erreur d'appréciation ou l'existence d'un comportement lui-même critiquable dans le chef de cette personne.

La circonstance que Monsieur M. [redacted] estimé, à tort, pouvoir communiquer sa lettre du 11 mars 2010 en copie à certains cadres de la société PSA alors qu'il y critiquait l'attitude de son supérieur, ne justifiait pas, en l'espèce, que Monsieur M. [redacted] soit licencié de la manière dont il le fut.

La société PSA a ainsi usé son droit de licencier d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

52. Le dommage moral subi par Monsieur M. [redacted] non réparé par l'indemnité de congé, peut être évalué modérément à la somme de 5.000 €.

53. L'appel de Monsieur M. [redacted] est dès lors non fondé sur ce chef de sa demande, tout comme celui incident de la société PSA.

Les dépens

54. Les dépens de première instance ont été adéquatement répartis par le premier juge.

55. Monsieur M. [redacted] échoue dans son appel principal portant sur l'octroi d'une somme de 50.344 € outre celle accordée de 5.000 € par le premier juge. La société PSA échoue également dans son appel incident portant sur le retrait de la condamnation à cette somme de 5.000 €.

Monsieur M. [redacted] doit supporter neuf dixièmes des dépens d'appel.

56. La société PSA liquide à raison les dépens d'appel à la somme de 3.000 € à titre d'indemnité de procédure, soit le montant de l'indemnité de base.



En finale de cet arrêt,
PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,
statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel principal de Monsieur M et l'appel Incident de la société PSA
FINANCE BELUX, recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement entrepris en son entier dispositif ;

Condamne Monsieur M à payer à la s.a. PSA FINANCE BELUX la somme de 2.700 € à
titre de dépens pour la procédure d'appel ainsi que la somme de 175,76 € à titre de frais de
signification du jugement entrepris.

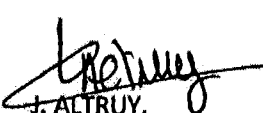
Ainsi arrêté par :

M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

   
J. ALTRUY, K. PEENE, D. DETHISE, M. DALLEMAGNE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre
de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 septembre 2018, où étaient présents :

M. DALLEMAGNE, conseiller e.m.,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


M. DALLEMAGNE

