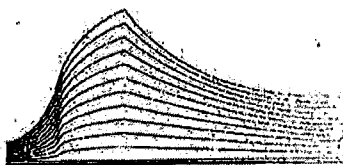


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles



Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 2412.
Date du prononcé
3 octobre 2018
Numéro du rôle
2016/AB/1101
Décision dont appel
13/9146/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001248092-0001-0016-01-01-1



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

L'ASBL LE MUSEE DU JOUET-SPEELGOEDMUSEUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour
des Entreprises sous le n°0431.069.186 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES,
Rue de l'Association 24,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Luc VANDENHEEDE, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

Madame D

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Romain LELOUP loco Maître HUISMAN Eliot, avocat à 1060
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par l'asbl le Musée du Jouet-Speelgoedmuseum (ci-après appelé l'asbl le
Musée du Jouet) contre le jugement contradictoire prononcé le 4 octobre 2016 par la 2^{ème}
chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 13/9146/A), en cause
d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 5
décembre 2016;

Vu l'ordonnance du 4 janvier 2017 entérinant les délais de conclusions déterminés de
commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par madame D

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 5 septembre 2018 ;

Monsieur H. FUNCK, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du
5 septembre 2018. 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.

I. RÉCEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 4 octobre 2016, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande principale recevable et fondée, dans la mesure ci-après :

Condamne l'A.S.B.L. Musée du Jouet- Speelgoedmuseum à payer à Madame D. la somme de 6.068,40 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection (article 32 tredecies §4 de la loi du 4 août 1996), à majorer des intérêts au taux légal ;

Dit que l'ASBL doit délivrer à Madame D. les documents sociaux et fiscaux ad hoc, compte tenu de la condamnation dont elle fait l'objet ;

Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

En déboute l'A.S.B.L. Musée du Jouet-Speelgoedmuseum ;

Condamne l'A.S.B.L. Musée du Jouet-Speelgoedmuseum aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 990 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base) ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

III. L'OBJET de L'APPEL.



L'appel a pour objet de réformer le jugement *a quo* :

- en ce qu'il a condamné l'asbl le Musée du Jouet à payer à madame Eloïse D. la somme de 6.068,40 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection, à majorer des intérêts au taux légal,

- en ce qu'il a condamné l'asbl le Musée du Jouet à délivrer à madame D. les documents sociaux et fiscaux ad hoc, contenant la condamnation dont elle a fait l'objet.

L'asbl le Musée du Jouet postule par ailleurs la condamnation de madame D. aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 990 € correspondant au tarif de base pour chacune des deux instances.

Madame D. sollicite par conclusions ce qui suit :

Déclarer l'appel recevable mais non-fondé,

En conséquence,

A titre principal :

Dire les demandes originaires de madame D. , recevables et fondées,

En conséquence,

- Condamner l'asbl le Musée du Jouet à payer à madame D

* 6.068,40 € à titre d'indemnité légale en matière de harcèlement au travail, équivalente à 6 mois de rémunération ;

* les intérêts au taux légal sur les sommes dues à dater de leur exigibilité.

- Condamner en outre l'asbl le Musée du Jouet à délivrer à madame D. ses documents sociaux de fin de contrat rectifiés sur base de la décision à intervenir sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document à partir du 5ème jour à dater de la signification de la décision.

- Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

A titre subsidiaire :

- Confirmer le jugement *a quo* :



Dans tous les cas :

- Condamner l'asbl le Musée du Jouet à payer à Madame D une somme de 2.500 € en réparation du préjudice subi en cas de procédure téméraire et vexatoire.
- Condamner l'asbl le Musée du Jouet aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée provisoirement à 1.080 € pour la première instance et 2.400 € pour l'appel.

IV. EXPOSE DES FAITS

L'asbl le Musée du Jouet expose au public de nombreux jouets anciens provenant de collections privées.

Selon les précisions données par les parties, l'asbl le Musée du Jouet a engagé madame D en date du 1^{er} novembre 2007 dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps partiel pour travailler comme employé polyvalent. Aucun contrat écrit n'a été signé.

En date du 9 septembre 2011, les quatre travailleurs occupés alors par l'asbl le Musée du Jouet, dont madame D, ont déposé une plainte pour harcèlement auprès du Spf Emploi, Travail et Concertation sociale à l'encontre de monsieur R directeur (qui est aussi fondateur et administrateur du Musée du Jouet).

Madame D a mentionné dans le formulaire de dépôt de plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que la personne considérée comme l'auteur des faits de harcèlement était monsieur R directeur et que:

*« Le harcèlement passe par
° des retenues de salaires
° pas de discussions lorsque cela ne va pas dans son sens
° peu de possibilités de manger ce que l'on veut car il proposait les repas
° comportement infantile à l'encontre du personnel et avec le personnel
° ne croit pas son personnel malgré des certificat(s) médical(x)
° sabotage du travail du personnel ».*

Par lettre recommandée du 13 septembre 2011, le Spf Emploi, Travail et Concertation sociale a informé l'asbl le Musée du Jouet que madame D avait déposé le 9 septembre 2011 auprès de son service une plainte en matière de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et que la loi prévoyant une protection du travailleur à partir de la date d'introduction de la plainte, elle ne pouvait pas mettre fin à la relation de



travail sauf pour des motifs étrangers à la plainte. Cette lettre est revenue avec la mention « non réclamée ».

En date du 23 septembre 2011, monsieur R a été entendu par une inspectrice sociale en rapport avec la plainte déposée pour harcèlement (voir à cet égard le rapport établi le 11 janvier 2012 par madame L inspectrice auprès du Contrôle du bien-être au travail).

Par lettre du 24 octobre 2011, le Contrôle du bien-être au travail a invité l'asbl Le Musée du Jouet à :

- « -prendre des mesures de prévention pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement (...),
- inscrire les dispositions de prévention dans le règlement de travail et les faire connaître aux travailleurs (...);
- faire traiter les dossiers individuels de plainte par le conseiller en prévention psychosocial de votre service externe de prévention et de protection au travail (...).

Dans ce même courrier, il demandait à l'asbl le Musée du Jouet de lui fournir la preuve de son affiliation auprès d'un service externe de prévention et de protection au travail, le règlement de travail adapté et « un rapport circonstancié avec les propositions de mesures pour résoudre les plaintes motivées des plaignantes pour au plus tard le 31 janvier 2012 ».

Par lettre du 5 décembre 2011, le Contrôle des lois sociales a informé madame D des résultats de l'enquête effectuée par ses services suite à la plainte déposée :

« L'employeur a régularisé le paiement des frais de transport pour 2011, soit dans votre cas, un montant de 123,34 €.

Un avertissement a été adressé à l'employeur en matière de paiement tardif de la rémunération.

Une régularisation pour les frais de transport avant 2011 est en cours ».

En date du 11 janvier 2012, l'inspectrice sociale du Contrôle du bien-être au travail a établi un rapport concluant que « l'enquête a révélé plusieurs manquements quant à l'objet de l'enquête, mais au vu des mesures prises, je suis d'avis qu'aucune démarche ultérieure ne doit être entreprise » et a ensuite proposé de classer le dossier. Le rapport mentionne que la mission de l'inspectrice sociale était de « contrôler l'existence de procédures en matière de violence et de harcèlement sur le lieu du travail, au niveau de l'entreprise et le suivi correct des procédures » mais qu'elle ne portait pas « sur le bien-fondé des faits de harcèlement présumés ». Ledit rapport renseigne que des contacts ont eu lieu entre le conseiller en prévention du service externe Mensura, monsieur V et monsieur R ainsi que les plaignantes.



Par une lettre du 30 juillet 2012, l'asbl le Musée du Jouet a notifié à madame D son licenciement moyennant un préavis de 3 mois débutant au 1^{er} août 2012 qui ne devait pas être presté.

Par une lettre du 1^{er} août 2012, l'asbl le Musée du Jouet a informé madame D qu'elle était licenciée à la date du 2 août 2012 moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité correspondant au solde du préavis.

Le formulaire C4 rempli par l'employeur mentionne comme motif précis du chômage : « réorganisation ».

Par lettre du 13 novembre 2012 adressée à l'asbl le Musée du Jouet, le syndicat de madame D a réclamé le paiement de la rémunération du mois d'août 2012, des pécules de vacances de sortie, et de l'indemnité prévue par l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

Par une lettre en réponse du 14 décembre 2012, l'asbl le Musée du Jouet a contesté être redevable d'une indemnité de protection étant donné que le licenciement de madame D était exclusivement motivé par des impératifs économiques.

Les parties ont continué à s'adresser des lettres.

En date du 15 juillet 2013, madame D a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du Travail.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité de protection.

Position des parties.

L'asbl le Musée du Jouet conteste être redevable de l'indemnité de protection à laquelle le Tribunal du travail l'a condamnée, étant donné l'absence de dépôt d'une plainte motivée et dès lors que le licenciement de madame D est intervenu pour des raisons économiques.

Madame D fait valoir qu'elle a bien droit à l'indemnité de protection accordée par le Tribunal du travail étant donné notamment qu'elle a bien déposé une plainte pour harcèlement au sens de la législation dès lors que la plainte fut déposée auprès du Spf Emploi, que son licenciement est intervenu dans le délai de 12 mois qui a suivi la plainte et que la preuve d'un motif de licenciement étranger à la plainte n'est pas rapportée.



Position de la Cour.

Les principes.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007):

« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants:

1°le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2°le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3°le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4°le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5°le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la



modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 6

Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer, le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite ».

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 mai 2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représaille au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte):

- *"Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue "(Doc 51, 2686/001, Chambre, 5ème session de la 51ème législature 2006-2007, p. 11).*
- *"L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la*



protection contre la violence ou le harcèlement au travail” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 31).

- *“ 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. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l’introduction de la plainte. Il n’est en effet pas exclu que l’employeur ait quand-même connaissance de l’existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 35).*
- *“ Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l’employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l’employeur a été mis au courant qu’une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l’employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d’action introduite sur base de l’article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°)”.(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 38).*
- *“D/ La protection des plaignants contre le licenciement.*

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d’aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l’éventuel dépôt d’une plainte formelle.

Lorsqu’un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s’agit d’une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s’estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n’est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d’assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d’éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d’une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu’elle soit suivie du dépôt d’une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11 et 12)”. Cette proposition d’étendre la protection à la phase informelle n’a finalement pas été retenue en raison notamment des abus possibles (voir sur ce point, Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 23).



Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l'origine de la loi énoncés ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l'article 32tredecies §1er, alinéa 1er, 1° à 3° (dans sa version applicable au présent litige telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007) est le licenciement d'un travailleur en représaille au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes.

Cela contredit l'interprétation donnée par une partie de la jurisprudence selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d'une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte). Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représaille au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. 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.

Application.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement au travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, sans exiger qu'il s'agisse d'une plainte motivée. Cette protection débute dès le dépôt de la plainte. Elle existe indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu harcèlement au sens de la législation.

Dès lors que madame D a bien déposé une plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, elle bénéficie de la protection voulue par le législateur, sans qu'il faille vérifier si sa plainte est motivée au sens de l'article 32 tredecies §1, 1° de la loi du 4 août 1996 ni si les faits de harcèlement sont établis.



C'est dès lors de manière non pertinente que l'asbl Le Musée du Jouet, dont le directeur fut informé de l'existence de la plainte par l'inspectrice du Contrôle du bien-être au travail par lettre recommandée du 13 septembre 2011 et verbalement le 23 septembre 2011, tente de convaincre que ladite plainte n'était pas motivée au sens de la loi du 4 août 1996 et que les faits décrits par madame D ne constituent pas du harcèlement. La circonstance que madame D n'ait pas estimé utile de donner suite à la demande du conseiller en prévention de lui faire parvenir les faits pour lesquels elle souhaitait son intervention ainsi qu'il ressort du rapport de l'inspectrice sociale, ne la prive pas de la protection de l'article 32terdecies.

Dès lors que le licenciement de madame D est intervenu dans les 12 mois suivant le dépôt de sa plainte, la charge de prouver que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte incombe à l'asbl Le Musée du Jouet.

Ladite asbl fait valoir que ce licenciement est étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement mais qu'il a eu lieu pour des raisons économiques. Elle doit dès lors démontrer non seulement l'existence des difficultés financières alléguées mais également que celles-ci ont été la raison du licenciement.

Pour ce faire, elle dépose plusieurs pièces qui seront examinées ci-après :

-Les comptes de l'asbl, dont il n'est ni invoqué ni démontré qu'ils ont été soumis à un quelconque réviseur ou vérificateur, contiennent une colonne des recettes et une colonne des dépenses mais ne renseignent pas les éventuelles créances ou dettes.

En examinant ceux-ci pour les années 2007 à 2012, année du licenciement de madame D (intervenue en réalité en milieu d'année), il n'apparaît pas que la situation financière de l'asbl se soit dégradée avec le temps au point d'expliquer la nécessité du licenciement de madame D

Ainsi, les recettes et dépenses de l'asbl durant ces années furent les suivantes :

Année :	Recettes :	Dépenses :
2007	143.355 €	138.986 €
2008	151.289 €	156.879 €
2009	176.368 €	162.993 €
2010	207.025 €	211.468 €
2011	236.315 €	212.981 €
2012	206.207 €	204.299 €

Ces chiffres mettent en évidence des recettes supérieures aux dépenses chaque année sauf en 2008. Le fait que le différentiel entre les recettes et les dépenses était plus faible en 2012 qu'en 2011 n'a rien d'exceptionnel. L'année 2011 apparaît plutôt comme une exception par



rapport aux autres années où (abstraction faite de l'année 2008 déficitaire), le différentiel n'était guère élevé. Lesdits comptes ne permettent dès lors pas de faire la preuve de l'existence de raisons économiques au licenciement.

- A se fier aux comptes annuels, des subsides de montants identiques de 20.000 € ont été versés durant toutes ces années, encore que les comptes de l'année 2012 renseignent des subsides de 25.000 (le chiffre de 20.000 € étant mis entre parenthèses). L'asbl le Musée du Jouet prétend que le subside afférent à l'exercice de 2012 n'a été payé que le 17 mars 2013. Les pièces qu'elle dépose ne permettent pas d'établir ce fait. Ainsi, il ressort d'un mail du 10 octobre 2012 déposé en pièce 23 de son dossier qu'elle a bien reçu 20.000.€ de la Communauté française en octobre 2012. Si elle dépose un extrait de compte renseignant un versement de 20.000 € de la Cocof le 17 mai 2013 (et non le 17 mars 2013), il n'est pas démontré que ce versement concernait les subsides de l'année 2013 (alors qu'un paiement identique était déjà intervenu en octobre 2012).

-L'asbl le Musée du Jouet invoque encore l'existence de prêts qui auraient été faits par la sœur de monsieur R C . Ces prêts ne se retrouvent pas dans les comptes de dépenses et de recettes. Il n'existe aucune preuve de leur affectation réelle ni de leur remboursement. Selon le relevé informatique déposé en pièce 10, de tels prêts existaient déjà en 2010. Dans ce contexte, l'existence de prêts est insuffisante à établir que le licenciement de madame D ait été motivé par des difficultés financières.

L'asbl le Musée du Jouet prétend que madame D aurait admis dans des conclusions déposées en 1^{ère} instance les difficultés financières en utilisant le qualificatif « survie ». L'asbl ne précise pas la date des conclusions ni la page concernée, de telle manière que la Cour n'est pas en mesure de vérifier cet élément qui n'est pas démontré à suffisance par les pièces déposées et qui a lui seul, n'établirait pas que le licenciement trouve sa cause dans des raisons économiques.

L'argument « économique » est d'ailleurs contredit par l'engagement par l'asbl le Musée du Jouet au 1^{er} février 2013 de deux personnes quelques mois après le licenciement de madame D dans le cadre de contrats à durée déterminée de respectivement 5 mois et 6 mois et demi pour un régime de travail de 19 heures par semaine et ce alors que les recettes de l'année 2013 baissèrent entre 2012 et 2013 de 32.525 € et que le différentiel entre les recettes et les dépenses n'est plus que de 311 € en 2013 alors qu'il était de 1.908 € en 2012.

L'asbl le Musée du Jouet ne démontre pas que madame D disposant d'une expérience de plusieurs années dans le musée, était incapable d'accomplir le travail de ces personnes, tel que décrit dans le descriptif de leurs fonctions résultant des contrats de travail: « *« tout ce qui est directement ou indirectement en rapport avec les encodages, classements et production de photos, revues, documents, etc, y compris les travaux annexes tels déménagements, utilisation de tous matériels informatiques, cette liste n'étant pas*



limitative . En bref, et principalement, tout ce qu'il est nécessaire de faire pour mener à bien la publication de catalogues, livres, photos etc » et tel qu'il a eu lieu dans la pratique ainsi qu'il résulte des attestations émanant de ces personnes.

A titre surabondant, la circonstance que madame D ait été dispensée de prêter son préavis débutant au 1^{er} août 2012 et ait ensuite été licenciée à la date du 2 août 2012 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis cadre également assez mal avec la prétendue situation économique à ce point préoccupante alléguée mais non démontrée par l'asbl le Musée le Jouet. Si cette situation avait été réelle et avait été la seule raison du licenciement de madame D , il aurait été normal que l'asbl le Musée du Jouet la fasse prêter son préavis.

La circonstance que la Ministre-Présidente du Gouvernement francophone bruxellois ait notifié à l'asbl le Musée du Jouet par lettre du 18 juillet 2018 que la Commission communautaire française mettait fin au contrat de bail moyennant un préavis de trois mois pour non-respect des normes de sécurité n'est pas de nature à démontrer que le licenciement de madame D en 2012 était justifié par un motif économique.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que l'asbl le Musée du Jouet n'établit pas qu'elle a licencié madame D pour des motifs étrangers à son dépôt de plainte pour harcèlement. Madame D a dès lors droit à l'indemnité de protection réclamée égale à 6 mois de rémunération, soit un montant non contesté quant au calcul de 6.068,40 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal. Le jugement querellé doit être confirmé sur ce point.

2. La délivrance des documents sociaux.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne l'asbl le Musée du Jouet à délivrer à madame D les documents sociaux et fiscaux ad hoc, compte tenu de la condamnation dont elle fait l'objet. Madame D ne justifie pas sa demande d'astreinte, refusé à juste titre par le premier juge.

3. La demande pour appel téméraire et vexatoire.

Madame D fait valoir que l'appel est téméraire et vexatoire et justifie l'octroi d'une indemnité de 2.500 €.

Une telle preuve n'est pas rapportée.



L'asbl le Musée du Jouet, qui n'était pas d'accord avec le jugement querellé, a le droit d'interjeter appel. La circonstance qu'elle ne développe pas de nouveaux moyens en appel ne rend pas cet appel téméraire et vexatoire.

4. Les dépens.

Madame D. estime avoir droit à une indemnité de procédure maximum, étant donné qu'en ne déposant pas de conclusions et en se désintéressant totalement de la procédure en appel qu'elle a elle-même introduite, l'asbl le Musée du Jouet la place dans une situation manifestement déraisonnable qui la contraint de devoir augmenter ses frais de défense pour une procédure qui aurait pu être manifestement évitée.

Le caractère déraisonnable de la situation n'est pas démontré. L'asbl le Musée Le Jouet a développé ses moyens en appel dans sa requête d'appel auxquels madame D. a assez logiquement répondu.

Seule l'indemnité de procédure de base est due tant en 1^{ère} instance (le jugement étant confirmé sur ce point en tant qu'il condamne l'asbl Le Musée du Jouet à un montant de 990 €) qu'en appel, soit un montant de 1.080 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

En déboute l'asbl Le Musée du Jouet ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement querellé, en ce compris sur les dépens ;

Déclare la demande incidente de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire non fondé ;

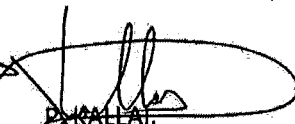
En déboute madame D. ;

Condamne l'asbl Le Musée du Jouet aux dépens d'appel taxés par la Cour à un montant de 1.080 € à titre d'indemnité de procédure.



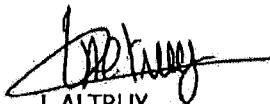
Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEËNE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

   
J. ALTRUY, K. PEËNE, D. DETHISE, P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 octobre 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


P. KALLAI,

