



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 2 novembre 2022
Numéro du rôle 2019/AB/546
Décision dont appel 15/12496/A + 18/2612/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé - harcèlement
Arrêt contradictoire
Interlocutoire : réouverture des débats

Madame E. P.,

N° R.N. :
partie appelante au principale et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

**Maître A. B., en sa qualité de curateur à la faillite de l’A.S.B.L. MAISON DE
l’AMERIQUE LATINE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le
n°0417.054.864 et dont le siège social est situé à 1050 BRUXELLES, rue du Collège,
27/b9,** dont le cabinet est situé à
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l’appel interjeté par madame E. P. contre le jugement contradictoire prononcé le par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/12496/A + 18/2612/A), en cause d’entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 10 juillet 2019 ;

Vu les conclusions déposées par madame E. P. et par l’asbl Maison de l’Amérique latine ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l’audience publique du 5 octobre 2022.

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.

Remarque préalable.

Le greffe de la Cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 23 août 2019, a estimé que la cause n'était pas communicable. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766 §1^{er} dernière alinéa du Code judiciaire qui autorise le ministère public à estimer devoir n'émettre aucun avis même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi.

I. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même pour l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet :

Dans la cause R.G. n° 15/12.496/A, madame E. P. demandait au tribunal:

•à titre principal, de condamner l'a.s.b.l. Maison de l'Amérique latine à lui payer les sommes provisionnelles suivantes, à augmenter des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité :

- 4.158,83 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 21.410,73 euros à titre d'arriérés de rémunération,
- 1.482,02 euros à titre de rectification de l'indemnité compensatoire de préavis perçue,
- les entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 euros.

•à titre subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure conformément à l'article 1022 du code judiciaire.

Un jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution était également postulé.

Dans la cause R.G. 18/2612/A, madame E. P. demandait au tribunal :

•à titre principal, de condamner l'a.s.b.l. Maison de l'Amérique latine à lui payer les sommes provisionnelles suivantes, à augmenter des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité :

- 9.867,54 euros correspondant à l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération en vertu de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs,
- 6.451,85 euro correspondant à 17 semaines de rémunération pour violation de la C.C.T. n° 109,
- 1 euro provisionnel pour les arriérés de rémunération ;

•à titre subsidiaire, 1 euro provisionnel pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé.

La condamnation aux dépens est également demandée.

Par jugement du 4 juin 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande recevable ;

Dit la demande de Madame E. P. tendant au paiement de l'indemnité forfaitaire de protection du travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle non fondée et l'en déboute ;

Dit la demande de Madame E. P. tendant au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée et l'en déboute ;

Dit la demande de Madame E. P. tendant au paiement de l'indemnité pour discrimination résultant de l'état de santé non fondée et l'en déboute ;

Ordonne la réouverture des débats pour les motifs visés aux n° 40 et 44 ci-dessus, afin de permettre aux parties de s'expliquer sur les montants qui seraient éventuellement encore dus à Madame E. P. au titre, d'une part, d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire et, d'autre part, d'arriérés de rémunération pour la période à partir du 1^{er} janvier 2011 ;

(...) »

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de:

Mettre à néant le jugement attaqué ;

En conséquence,

A titre principal

Quant aux demandes de prise en compte de l'ancienneté de madame E. P. et d'arriérés de rémunération :

-Dire pour droit que l'ancienneté de madame E. P. a débuté en date du 11 septembre 2008 ; en conséquence, condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine à lui payer 4.158,83 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;

-Dire pour droit que l'asbl Maison de l'Amérique latine est redevable à madame E. P. d'une somme de 21.410,73 euros bruts provisionnels à titre d'arriérés de rémunération pour la période du 11 septembre 2008 au 3 janvier 2011;

-Dire pour droit que l'asbl Maison de l'Amérique latine est redevable à madame E. P. d'une somme de 8.847,72 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération pour la période du 3 janvier 2011 à la fin de sa période de préavis au vu de l'échelon 4.1 auquel elle devait être rattachée ;

Sommes à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Quant à la demande de rectification de l'indemnité compensatoire de préavis :

Condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine au paiement d'un montant de 1.482,02 euros provisionnel à titre de rectification de l'indemnité compensatoire de préavis perçue et équivalente à 3 mois et 13 semaines.

Quant à la demande d'indemnité relative au bien-être des travailleurs :

Condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération en vertu de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, soit un montant de 9.867,54 euros ;

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable:

Condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine au paiement d'une indemnité d'un montant de 6.451,85 euros correspondant à 17 semaines de rémunération pour violation de la CCT 109;

Sommes provisionnelles à augmenter des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité.

Condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à un montant de base 3.250 euros.

A titre subsidiaire

- Condamner l'asbl Maison de l'Amérique latine à 1 euro provisionnel pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé.
- Dire pour droit que l'indemnité de procédure sera réduite au minimum légal si la Cour devait débouter madame E. P. de sa demande.

Il résulte des précisions données à l'audience par le conseil de madame E. P. que les montants réclamés le sont à titre définitif et non à titre provisionnel et que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est formée à titre subsidiaire au cas où madame E. P. serait déboutée de sa demande fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Selon les conclusions déposées au nom de l'asbl Maison de l'Amérique latine et dont le curateur de ladite asbl (désormais en faillite) ne s'est pas distancié à l'audience, cette dernière demande de déclarer l'appel principal non fondé mais sollicite à titre subsidiaire si la Cour devait considérer que l'ancienneté de madame E. P. remonte au 1^{er} septembre 2008, de déclarer la demande prescrite en tant qu'elle se rapporte à des rémunérations antérieures de plus de 5 ans à la citation introductive d'instance du 26 novembre 2015.

L'appel incident a pour objet de réformer partiellement le jugement et de dire pour droit que la fonction d'agent de guidance et orientation exercée par madame E. P. doit être rémunérée à l'échelon barémique 3 tel que défini par la CCT du 15 décembre 2003 conclue au sein de la CP 329.09.

Selon les précisions données à l'audience, la faillite de l'asbl Maison de l'Amérique latine sollicite par ailleurs la condamnation de madame E. P. aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel pour les actes de procédure réalisés avant sa mise en faillite.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 11 septembre 2008, madame E. P. a conclu avec l'agence locale pour l'emploi de Saint-Gilles un contrat de travail ALE en vue d'effectuer des prestations à l'accueil de la Maison de l'Amérique latine. L'article 6 stipule que les prestations de travail sont rémunérées sous la forme d'un chèque Ale de 7,06 euros par heure de travail entamée.

Elle avait dès le 5 septembre 2008 signé une convention interne conclue avec l'asbl Maison de l'Amérique Latine prévoyant ce qui suit :

- Madame E. P. réalisera des travaux administratifs à l'accueil de la Maison de l'Amérique latine « *tels que: attention au public, téléphonie, information sur les activités, etc. Trois jours en semaine, lundi, mardi et mercredi de 9 heures et 12 h 30 avec la modalité de travail ALE, pour un total de 45 heures mensuelles* »;
- L'asbl Maison de l'Amérique latine lui paiera, indépendamment des chèques ALE, un montant de 5,55 euros par heure, ce qui représente 249,75 euros par mois. Vu le montant des chèques Ale pour 45 heures par mois représentant 184,50 euros, la différence de 65,25 euros lui seront payés en cash le dernier jour du mois ou le lendemain.
- L'asbl Maison de l'Amérique latine lui paiera également la moitié de l'abonnement de transport en commun, également en cash à la fin de chaque mois.
- Toutes les heures supplémentaires seront payées à raison de 5,55 euros de l'heure selon les mêmes modalités.

En date du 3 janvier 2011, un contrat de travail a été conclu entre l'asbl Maison de l'Amérique latine et madame E. P. prévoyant son engagement à durée déterminée du 3 janvier 2011 au 31 décembre 2011 à raison de 19 heures par semaine pour une rémunération mensuelle brute de 943,67 euros. La fonction pour laquelle elle est engagée est agent de guidance d'orientation classe 2 en vue de remplir les tâches suivantes :

- *Assurer l'écoute téléphonique dans le service Violence de genre*
- *Constituer les dossiers individuels des demandeurs*
- *Orienter les personnes vers les organismes spécialisés dans les aides aux victimes de la violence de genre*
- *Assurer le suivi des dossiers*
- *Assurer les contacts avec les différents partenaires*
- *Etre capable d'entretenir une relation de confiance notamment avec le bénéficiaire de l'aide fournie aux demandeurs du service violence de genre*
- *Participer à des tâches collectives programmées par l'institution*

•*Collaborer à des activités diverses de représentation et de diffusion des objectifs de l'institution* ».

L'article 8 du contrat de travail stipule que « *les conditions de travail et les salaires sont établis et adaptés le cas échéant sur base des décisions de la Commission paritaire socioculturelle n°329* ».

A l'échéance du contrat, madame E. P. a continué à prester pour le compte de l'asbl Maison de l'Amérique latine.

Par lettre du 2 mai 2014, le syndicat de madame E. P. a signalé que le salaire convenu de 5,55 euros par heure dans le cadre de la convention pour un travail administratif signée le 5 septembre 2008 était inférieur au salaire minimum et a réclamé la délivrance des fiches de paie pour la période antérieure à l'année 2011 et le paiement d'une régularisation salariale conforme aux barèmes en vigueur pour la période de janvier 2011 à mars 2014, soit la somme de 1.704,01 euros. Le syndicat a également reproché à l'asbl Maison de l'Amérique latine que madame E. P. ne recevait plus son courrier professionnel depuis 2 ans.

Par mail du 13 mai 2014, faisant suite à une entretien téléphonique avec le syndicat, l'asbl Maison de l'Amérique latine a répondu que la régularisation salariale réclamée serait payée. Par contre, elle a précisé qu'en accord avec son secrétariat social, elle ne délivrerait pas de fiches de paie pour la période du 5 septembre 2008 au 3 janvier 2011, étant donné que l'employeur de l'époque était l'agence locale pour l'emploi à qui il fallait s'adresser.

Par lettre du 2 février 2015 signée par le directeur, monsieur D. C., l'asbl Maison de l'Amérique latine a adressé à madame E. P. un avertissement en ces termes:

« je vous fais savoir que je n'approuve pas certains de vos comportements. En effet, votre refus de participer à une réunion de travail prévue pour le lundi 2 février à 10h de matin dans mon bureau, avec la responsable de projet, et une attitude inadmissible que remet en péril la relation de confiance qui doit exister entre l'employé et la direction de l'Asbl. D'autant plus grave que la dite réunion fut convoquée en caractère d'urgence à la mi-semaine précédant la date à lequel vous avait été cité.

Votre refus apparait comme un obstacle au bon déroulement de l'action développée par le service genre de la MAL, dont vous êtes la responsable.

Je me vois dans l'obligation, par cette lettre de vous adresser un avertissement. J'espère que cette démarche engendra un changement dans votre comportement, et de respecter les directives de la direction. Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre égard en vous signalant une rupture de contrat par faute grave ».

Madame E. P. fut en incapacité de travail à partir du 10 février 2015 et ne reprendra plus le travail.

Par lettre de son syndicat du 5 mars 2015, madame E. P. a contesté l'avertissement dans la mesure suivante :

«Madame E. P. ne peut marquer son accord sur le contenu de votre avertissement.

En effet, les reproches qui y sont formulés sont contestés, à savoir :

Madame E. P. s'est bien présentée à la réunion du lundi 02/02/2015 à 10 h du matin en votre bureau mais celle-ci ayant constaté l'absence de la responsable du personnel et se sentant mal à l'aise dans le contexte actuel, elle a donc fait le choix de sortir de la réunion.

Cette situation de fait se base sur un sentiment de malaise interne à l'association.

En effet, notre affiliée ne se sentant pas en confiance et ne pouvant faire appel à une personne de confiance (exemple: responsable du personnel ou délégué syndical), il ne peut lui être reproché de préférer se retirer de cette réunion.

Il ne peut être admis, même à défaut de dispositions particulières précisées dans les statuts, qu'un groupement de personnes puisse dénigrer les droits de la défense en empêchant celle-ci de se concerter, de se préparer, éventuellement avec les pièces à l'appui pour un entretien.

A la lecture de ce qui précède, Madame E. P. a préféré quitter la réunion.

De plus, voici un bref historique des faits relatifs à la préparation de cette réunion:

Le 27/01/2015, Madame K. directrice de l'Egalité des Chances, adresse un courriel à notre affiliée et à Madame V. pour signaler qu'il manque des documents pour la subvention.

Le 27/01/2015, Madame V. demande une réunion d'urgence à notre affiliée car il est obligatoire de bien coordonner les activités de l'Espace Genre.

Le 27/01/2015 au soir, notre affiliée étant inquiète, elle vous téléphone à propos du mail de Madame V. car la demande semble importante mais elle n'arrive pas à vous joindre et elle vous demande de la recontacter.

N'ayant pas de rappel de votre part, elle vous laisse un message, car elle est inquiète et voudrait savoir ce qui se passe

Le 27/01/2015, notre affiliée adresse un courriel à Madame V. lui proposant de se voir le lendemain (mercredi) car le vendredi, elle est déjà occupée. Elle n'aura pas de réponse à cette demande.

Le 28/01/2015, vous adressez un courriel à Madame E. P. lui demandant de participer à la réunion du 02/02/2015 à 10 h pour « Espacio Genera de la MAL ».

Le jour même, Madame E. P. vous demande par courrier la participation à cette réunion de la responsable du personnel.

Le 02/02/2015, notre affiliée se présente à la réunion et elle vous demande si la responsable du personnel sera présente. Votre réponse fut : « Elle ne sera pas présente ».

Par lettre de son syndicat du 23 avril 2015, madame E. P. a sollicité la reconnaissance de son ancienneté au 5 septembre 2008 pour les motifs suivants :

« (...) Sur les documents administratifs et sociaux de Madame E. P. vous indiquez comme date d'entrée de l'intéressé le 01/01/2011, ce qui est contesté par notre affiliée. Il est clair que depuis le 05/09/2008, Madame E. P. est occupée au sein de votre association et ce en détournant le principe de l'usage des A.L.E.

Voici un historique des faits:

Le 11/09/2008, notre affiliée signe un contrat ALE pour au départ remplacer pendant quelques mois la personne de l'accueil (accueil, réception, travail administratif) et en dehors de ses trois jours de remplacement en ALE, Madame E. P. travaille tous les jours sur son projet dans le service d'aide aux femmes victimes de violence et les activités liés au projet: conférence, ateliers.

Madame E. P. réalise toujours son travail en qualité de responsable de l'Espace Genre, et ce jusqu'en décembre 2010.

Au 01/11/2011, Madame E. P. signe son contrat au sein de votre association mais vous y omettez de tenir compte de son ancienneté au 05/09/2008.

A la lecture de ce qui précède, il est évident que Madame E. P. était sous votre autorité patronale et ce depuis 2008.

Pendant la période durant laquelle le travailleur travaille chez l'utilisateur, ce dernier est responsable de l'application des dispositions en matière de réglementation du travail et de protection du travail applicables au lieu de travail.

En conséquence, nous vous demandons une confirmation écrite de la reconnaissance de l'ancienneté de Madame E. P. au sein de votre association au 05/09/2008 ».

Une lettre de rappel est adressée le 20 mai 2015.

Par lettre du 25 août 2015, l'asbl Maison de l'Amérique latine a adressé un nouvel avertissement à madame E. P. en ces termes :

« Dans le contexte de votre incapacité au travail, suite à votre congé maladie, nous allons procéder à l'engagement temporaire d'un remplacement au poste de Service d'écoute téléphonique violence de genre. Pour cela, nous vous demandons d'avoir l'obligeance de nous faire parvenir dans les plus brefs délais les clefs du bureau, de l'armoire ainsi que le code d'accès de l'ordinateur et du Facebook sous votre possession du service violence du genre de l'Asbl.

Par ailleurs, je profite pour vous rappeler que votre situation de congé maladie prolongée vous interdit toutes activités professionnelles. Hors, depuis le 16 février 2015, vos interventions répétées dans les pages Facebook du Service Violence de Genre, sous la signature « Espacio de Género » avec le logo institutionnel, sont en flagrantes contradiction avec l'imposition de cessation de toutes activités professionnelles. Vous agissez en tant que gestionnaire de la page, je me vois, donc, dans l'obligation de vous signaler que vous commettez une faute professionnelle grave.

Cette lettre vaut en guise d'avertissement et je vous demande d'arrêter au plus vite ces agissements, afin de normaliser votre situation de congé professionnel actuel ».

En date du 3 septembre 2015, madame E. P. a remis les clefs de son bureau, les clefs de l'armoire et le code d'accès à son ordinateur.

Par lettre du 29 octobre 2015, l'asbl Maison de l'Amérique latine a reproché à madame E. P. d'avoir fait disparaître des informations confidentielles :

« En date du 15 septembre 2015, nous avons procédé à l'engagement d'une remplaçante pour le poste que vous occupiez auparavant. Nous avons fourni à cette dernière le code d'entrée à l'ordinateur du service ainsi que la clé de l'armoire où les dossiers ont été classés par vous-même.

Grand a été notre étonnement de constater que l'ordinateur en question ne contenait aucune information, c'est-à-dire que sa mémoire avait été complètement vidée et que tous les archives de l'armoire avaient disparu.

Nous voulons vous signifier que la seule personne ayant eu accès à ces deux outils de travail n'était autre que vous-même, Madame E. P., puisque vous étiez la seule responsable du fonctionnement de ce service.

Sachant que cette information est d'un caractère strictement confidentiel et n'appartenant qu'à l'ASBL, nous constatons que les faits signalés ci-dessus ont un caractère punissable puisqu'il s'agit soit d'un vol soit d'un détournement considérés comme fautifs par la loi.

Le Conseil d'administration et la Direction déplorent vivement cette situation considérée comme étant très grave puisqu'elle cause un énorme préjudice pour la continuité du service « Écoute téléphonique violence de genre » et nous tenons à vous signaler que vous étiez la seule employée responsable de la gestion de ces outils de travail et des informations qui s'y trouvaient ».

En date 26 novembre 2015, madame E. P. a déposé une requête au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue d'obtenir le paiement d'arriérés de rémunération pour la période du 11 septembre 2008 au 3 janvier 2011, laquelle est la cause portant le rôle général n° 15/12496/A.

En date du 26 janvier 2016, madame E. P. a assigné l'asbl Maison de l'Amérique latine devant le président du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles siégeant comme en référé en vue de faire cesser par ladite asbl l'usage du projet "*Lutte contre la violence de genre*" également appelé « *Espace genre* » sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour et par infraction.

Par lettre de son conseil du 17 février 2016 adressée au conseil de madame E. P., l'asbl Maison de l'Amérique latine a invité madame E. P. à cesser immédiatement d'adresser à des tiers des mises en demeure dans lesquelles elle se présente comme propriétaire

du projet "*Lutte contre la violence de genre*". Fut jointe à ce courrier la copie d'une lettre que madame E. P. aurait adressée le 12 février 2016 au consulat du Chili dans laquelle elle revendique sa qualité de propriétaire du projet "*Lutte contre la violence de genre*" et informe son destinataire que ce projet est exploité sans son autorisation par l'asbl Maison de l'Amérique latine et qu'une action en cessation a été diligentée devant le Tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles et met son destinataire en demeure de cesser toute collaboration avec l'asbl en rapport avec le projet.

Par mail en réponse de son conseil du 18 février 2016, madame E. P. a fait valoir qu'elle considère que ledit projet lui appartient et qu'en attendant qu'un jugement soit rendu à cet égard, elle s'opposera à titre conservatoire à toute exploitation sans son autorisation.

Par lettre recommandée du 22 février 2016 intitulé « avertissement », l'asbl Maison de l'Amérique latine a adressé la mise au point suivante à madame E. P. :

« Le 16/02/2016 nous avons été informés par le Consulat de la République du Chili, de l'Argentine et du Venezuela à Bruxelles d'une lettre rédigée par vos soins adressé à plusieurs Consulats latino-américains, dans laquelle vous affirmiez être la propriétaire du projet "Lutte contre la violence de genre". Dans la dit lettre vous invités, et au besoin, vous mettiez en demeure vos destinataires, de cesser toute collaboration avec "l'Espace Genre" de la Maison de l'Amérique Latine, SEUL Asbl.

Nous tenons à vous rappeler, madame E. P., qu'à l'heure actuelle, dans la mesure où aucune décision judiciaire n'a été rendue concernant vos allégations sur le Droit d'auteur auprès du Tribunal de Premier Instance, il est totalement inconvenant de tenir de tels propos et encore moins d'adresser des lettres aux tiers qui travestissent la réalité de fait et, qui de surcroît, portent atteinte à la bonne entente entre la Maison de l'Amérique Latine et les représentations diplomatiques latino- américaines en poste à Bruxelles.

Dans la mesure où vous êtes toujours liée par un contrat d'emploi avec notre Asbl, l'obligation de vous soumettre au devoir de "discrétion et de loyauté" envers votre employeur est toujours d'application. Nous constatons que votre manière d'agir entame sérieusement la relation de confiance que doit lier l'employeur et l'employé ».

Par une ordonnance du 6 mai 2016, la chambre des référés du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles siégeant comme en référé a débouté madame E. P. de son action en cessation, considérant que madame E. P. ne peut être considérée comme l'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique au sens de l'article XI.165 du Code de droit économique. D'une part, la création intellectuelle propre à madame E. P. dans le projet « Espace Genre » n'est pas décelable ». Sur ce point, Le Tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles n'a pas remis en question le degré d'implication de madame E. P. mais a considéré que sa qualité de responsable du projet et sa prise d'initiative pour le mettre en œuvre (tout en observant qu'elle n'était pas seule à avoir contribué à sa

création) ne démontrait pas la création d'une œuvre originale au sens du code de droit économique. D'autre part, elle ne démontre pas avoir créé les supports du projet « Espace Genre » et la forme du projet ne porte par ailleurs pas l'empreinte de sa personnalité.

En date du 12 avril 2017, madame E. P. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits qualifiés de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail auprès du conseiller en prévention Mensura, ce dont cette dernière a informé l'asbl Maison de l'Amérique latine le jour même.

Les faits dénoncés tels que mentionnés dans le rapport de Mensura (dont l'asbl Maison de l'Amérique latine dépose les 5 premières pages alors que ledit rapport en contient 9 ainsi que précisé à l'audience) sont les suivants :

- « 1. Absence de bureau au début du contrat : Madame E. P. explique qu'elle n'avait pas de bureau et qu'elle s'asseyait là il y avait de la place.*
- 2. Lorsqu'elle a eu un bureau, celui-ci a été mis dans la sortie de secours, sans vitres. Elle devait utiliser du matériel vétuste que ses collègues ne voulaient plus utiliser.*
- 3. M.D. C. a fait des remarques sur le physique et l'habillement de Madame E. P.*
- 4. Madame E. P. estime que Monsieur D. C. l'a éloigné de son projet en enlevant son nom.*
- 5. Elle explique que Monsieur D. C. lui donnait pas son courrier ou l'ouvrait avant de lui donner.*
- 6. Madame E. P. explique qu'elle n'était plus informée de ce qui se passait dans l'ASBL et qu'elle n'était plus invitée aux réunions ou aux anniversaires.*
- 7. Madame E. P. explique que Monsieur D. C. a eu des propos discriminatoires et vexatoires envers les Espagnols.*
- 8. Madame E. P. explique que Monsieur D. C. l'a critiquée devant ses collègues ».*

Le 17 juillet 2017, le conseiller en prévention a déposé son rapport dont la conclusion reprise en page 5 est la suivante:

«Le conflit entre Madame E. P. et Monsieur D. C. remonte à 2011. Madame E. P. est en arrêt maladie depuis 2015. Il est donc dommage qu'elle soit venue dans nos services qu'en 2017. En cas de désaccord et d'escalade dans le conflit, il est utile de réagir et de demander conseils rapidement. Pour que cela soit possible, il est important que l'organisation ait mis en place des procédures concernant le bien-être au travail reprenant le nom de la personne de confiance s'il y en a une et le nom du seppt. Les travailleurs doivent être informés dans leur règlement de travail. Nous pouvons aussi conseiller de mettre un avis sur des valves par exemples.

Dans ce cas précis, le conflit semble déjà avancé. De plus, Madame E. P. est absente depuis 2 ans et ne semble plus avoir confiance en Monsieur D. C., sentiment que ce dernier a envers elle également. Monsieur D. C. se dit ouvert à la discussion concernant

la fin du contrat. Il peut être bénéfique pour Madame E. P. d'accepter la discussion de façon à pouvoir investir son énergie dans une autre organisation ».

Dans son analyse de la situation, le conseiller en prévention met en avant que le point de départ du conflit est le désaccord entre monsieur D. C. et madame E. P. concernant le projet de lutte contre la violence qui a débouché sur « *une lutte de pouvoir concernant les responsabilités et l'ownership du projet de lutte contre la violence. Les comportements décrits de Madame E. P. et de Monsieur D. C. semblent s'inscrire dans cette dynamique.*

De plus, le fait que Monsieur D. C. et madame E. P. aient été proches accentue la problématique. Les comportements de Madame E. P. et les propos ou attitudes de Monsieur D. C. ne semblent pas être restés professionnels, et ont pu être heurtants pour l'un et pour l'autre.

Il est important que Monsieur D. C. reste attentif à sa position de directeur. Cette position implique un comportement neutre par rapport à son ressenti vis-à-vis de ses collaborateurs. Par exemple, s'il souhaite fêter son anniversaire en offrant un gâteau à son équipe, il est important d'inviter toute l'équipe à partager ce moment. Il est aussi important de ne pas faire de remarques d'ordre personnel ».

Vu l'absence de dépôt des pages 6 à 9 du rapport de Mensura, la Cour ignore les mesures de prévention qui ont été recommandées par le conseiller en prévention.

Par lettre recommandée du 27 août 2017, l'asbl Maison de l'Amérique latine a notifié à madame E. P. son licenciement à partir du 31 août 2017, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de trois mois et treize semaines.

Le formulaire C4-Certificat de chômage renseigne comme motif précis du chômage « *incompatibilité à reprendre la relation de travail* ».

Par lettre du 28 septembre 2017, le syndicat de madame E. P. a réclamé le paiement de l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute visée à l'article 32terdecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par lettre en réponse du 13 novembre 2017, le conseil de l'asbl Maison de l'Amérique latine a fait valoir que le licenciement avait eu lieu pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle décrits comme suit :

«Le motif invoqué sur le C4 est l'incompatibilité à reprendre la relation de travail. En l'espèce, Madame E. P. est en incapacité de travail depuis le 10.02.2015.

Elle travaillait au service « Ecoute téléphonique violence de genre » et s'identifiait de plus en plus avec ce service et estimait être l'auteur du projet ce qui rendait la collaboration difficile.

Elle a assigné ma cliente le 26 janvier 2016 afin de tenter d'obtenir du Tribunal de Première Instance de Bruxelles qu'il constate l'illégalité de l'usage du projet « Lutte contre la Violence de genre » également appelé « Espace Genero » et d'ordonner la cessation de l'atteinte à ses droits;

Madame E. P. a été débouté de son action et l'employeur a été contraint de faire exécuter le jugement par voie d'huissier de justice afin d'obtenir le règlement de la condamnation.

2. Le service « Ecoute téléphonique violence de genre » a été gravement perturbé dans son fonctionnement par les agissements de Madame E. P.

Le 25 août 2015, alors que Mme E. P. était toujours en incapacité de travail, ma cliente a été contrainte de lui d'adresser un courrier afin de lui demander, dans le cadre d'un remplacement temporaire au poste de service écoute téléphonique, d'obtenir les clefs du bureau, de l'armoire ainsi que le code d'accès de l'ordinateur et du Facebook du service violence du genre de l'ASBL.

Elle a également dû lui rappeler que vu son incapacité de travail elle devait cesser ses interventions répétées dans les pages Facebook du Service Violence de Genre de l'ASBL. Suite à l'avertissement, Madame E. P. qui était seule en possession du code d'accès, a procédé à l'enlèvement de ladite photo et a également enlevé le logo institutionnel qui caractérisait l'Espace Genero de l'ASBL de la page Facebook.

Ma cliente a dès lors été contrainte d'ouvrir une nouvelle page Facebook Espace Genre-Espacio-Genero avec le logo de l'ASBL et a perdu environ 4500 followers qui adhéraient à ladite page.

Le 29 octobre 2015 ma cliente a été contrainte d'adresser un nouvel avertissement à Madame E. P. étant donné que cette dernière avait bien fourni le code d'entrée à l'ordinateur du service ainsi que la clé de l'armoire ou les dossiers avaient été classés par elle, mais que la mémoire de l'ordinateur avait été complètement vidée et que toutes les archives de l'armoire avaient disparues alors que Mme E. P. était la seule personne qui avait accès à ces deux outils vu qu'elle était la seule responsable du fonctionnement du service

3. Madame E. P. a également terni l'image et crée la confusion en envoyant des mises en demeure aux ambassades et consulats latino-américains de cesser toute collaboration avec l'ASBL MAISON DE L AMERIQUE LATINE en rapport avec « son projet »

Par courrier officielle du 17.02.16 le conseil de l'employeur a demandé au conseil de Mme E. P. d'inviter sa cliente à s'abstenir d'adresser des mises en demeure à des tiers dans laquelle elle se présente comme étant le propriétaire du projet « Lutte contre la violence de genre » étant donné qu'aucune décision judiciaire n'avait encore été rendue à ce sujet.

Le 22 février 2016 l'employeur a adressé un avertissement par recommandé avec accusé de réception à Madame E. P. suite à l'envoi de mises en demeure à plusieurs

ambassades et consulats latino-américains en lui rappelant qu'elle est toujours liée par un contrat d'emploi avec l' ASBL et qu'elle a toujours l'obligation de se soumettre au devoir de « discrétion et de loyauté » envers son employeur.

L'ASBL qui fonctionne principalement grâce aux subventions octroyées par ces institutions a été contrainte de démentir ces allégations et de rassurer quant au fonctionnement du service.

Suite à ces nombreux évènements, des négociations ont été entamées afin de mettre fin au contrat d'emploi de commun accord.

Les parties avaient convenu d'entamer une procédure de conciliation devant le Tribunal du Travail de Bruxelles vu que Madame E. P. avait également déposé le 26 novembre 2015 une requête en vue d'obtenir une modification de son ancienneté au sein de l'ASBL.

Madame E. P. s'est désistée de la conciliation.

Vu l'accumulation des faits et la perte de confiance qui en a découlé, ma cliente a raisonnablement estimé que la collaboration ne pouvait plus reprendre et elle a rompu le contrat de travail de Madame E. P. avec prise d'effet au 31 août 2017.

Eu égard à ce qui est exposé si avant, les motifs de ma cliente étaient dès lors totalement étrangers à la plainte déposée par Madame E. P. pour harcèlement.

Qu'il y a lieu de mentionner à titre d'information que ma cliente n'a pas eu connaissance avant le dépôt de la plainte de Mme E. P. auprès de la Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail du 17.02.2017 d'un motif de harcèlement, cette dernière n'ayant plus été présente à l'association depuis le 10 février 2015, date de la prise de cours de son incapacité de travail ».

En date du 28 mai 2018, Madame E. P. a déposé une seconde requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone par laquelle elle réclame la condamnation de l'asbl Maison de l'Amérique latine à lui payer l'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies §4 de la loi du 4 août 1996, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des arriérés de rémunération pour la période débutant au 3 janvier 2011 ou à titre subsidiaire un euro provisionnel pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé. Cette requête porte le numéro de rôle général 18/2612/A.

V. DISCUSSION.

1. Sur la demande d'arriérés de rémunération pour la période du 11 septembre 2008 au 2 janvier 2011 et sur la demande d'indemnité complémentaire de préavis en raison d'une ancienneté remontant au 11 septembre 2008.

Madame E. P. fait valoir que son ancienneté pour le compte de l'asbl Maison de l'Amérique latine remonte au 11 septembre 2008, ce que l'asbl Maison de l'Amérique

latine conteste.

Madame E. P. a conclu un contrat de travail avec l'Agence locale pour l'emploi de Saint-Gilles pour effectuer des prestations à l'accueil de la Maison de l'Amérique latine sans pouvoir dépasser 45 heures par mois et 630 heures par an.

L'Agence locale pour l'emploi de Saint-Gilles était ainsi son employeur au sens de l'article 2 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE.

Madame E. P. percevait ainsi des chèques ALE pour ce travail ainsi que des allocations de chômage (appelée « allocation de garantie de revenus ») pour les jours d'inactivité où elle n'effectuait pas ses prestations ALE comme confirmé à l'audience. L'asbl Maison de l'Amérique latine, utilisatrice au sens de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail Ale, s'était engagée à lui verser par heure prestée dans le cadre du contrat ALE un montant de 5,55 euros et à prendre en charge la moitié de son abonnement de transport.

Cette activité était une activité autorisée par le Roi telle que décrite à l'article 4 du contrat conclu avec l'Agence locale pour l'emploi de Saint-Gilles et à l'article 79bis §3,4° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage :

« au profit d'établissements d'enseignement, d'associations sans but lucratif et d'autres associations non commerciales, des activités qui par leur nature, par leur importance ou par leur caractère occasionnel, sont habituellement effectuées par des bénévoles, notamment les activités de personnes qui apportent une aide à l'occasion de manifestations sociales, culturelles, sportives, caritatives ou humanitaires ».

Madame E. P. n'établit pas qu'elle n'a pas exécuté le travail d'accueil mentionné dans son contrat de travail ALE du 11 septembre 2008 au 2 janvier 2011.

Madame E. P. avait fait part à l'asbl Maison de l'Amérique latine de son projet de soutien aux femmes victimes de violence de genre. Comme en fait état l'ordonnance du Tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles du 6 mai 2016, elle avait constituée avec d'autres membres une asbl Cidelmu le 25 septembre 2006, dont l'un des objets était de « créer un espace destiné à traiter la violence faite aux femmes » mais cette asbl fut dissoute le 1^{er} mars 2008.

Le directeur de l'asbl Maison de l'Amérique latine, monsieur D. C., a précisé à cet égard lors de son audition par le conseiller en prévention, que « l'association n'avait pas encore de subsides pour réaliser ce projet. De ce fait, Mme E. P. a commencé le 9/2008 avec un contrat ALE à l'accueil et en même temps, elle pouvait développer avec le chargé de projet de l'asbl, un dossier de demande de subsides auprès du Ministère de la Communauté française.

En janvier 2011, le projet a obtenu les subsides et je l'ai engagée comme employé à mi-temps (...) ».

L'asbl Maison de l'Amérique latine admet en terme de conclusions qu'il y a eu différentes réunions de concertation pour permettre l'organisation du service d'écoute téléphonique et que madame E. P. a participé à des activités de formation et de recherche de subsides. Elle fait par ailleurs figurer à son dossier des pièces la preuve que des demandes de subsides ont effectivement été introduites pour ce projet dès juin 2008 et que l'octroi d'une subvention a été décidée par le gouvernement de la Communauté française par un arrêté du 22 juillet 2010.

Madame E. P. savait que l'asbl Maison de l'Amérique latine ne disposait pas de la possibilité de la faire travailler en-dehors du cadre du contrat ALE.

Même si elle a manifestement consacré beaucoup de temps pour organiser le projet « Espace Genre » (sans toutefois que les pièces qu'elle dépose puissent suffire à établir la nature des prestations réalisées telles que vantées à ses tableaux et le volume des heures consacrées à ce projet) et ainsi permettre à l'asbl Maison de l'Amérique latine d'obtenir les subsides qui permettront son engagement, elle ne justifie pas sa demande de voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail la liant à l'asbl Maison de l'Amérique latine dès le 11 septembre 2008.

Si les activités de formation et de recherche de subsides admises par l'asbl Maison de l'Amérique latine ne sont pas par nature des activités autres que celles autorisées par le Roi (qui entraîneraient la sanction de l'article 15 de la loi du 7 avril 1999), la Cour estime que les heures que madame E. P. a pu consacrer en plus pour le projet « Espace Genre » constitue une initiative de sa part effectuée d'une manière bénévole sans que l'asbl Maison de l'Amérique latine le lui ait demandée et sans qu'il puisse être considéré que cette dernière lui ait « fait » effectuer ces heures au sens de l'article 15 de la loi du 7 avril 1999.

Cela permet d'expliquer pour quelle raison malgré qu'elle soit syndiquée, elle ait attendu pratiquement 6 ans avant de soutenir par un courrier de son syndicat du 2 mai 2014 qu'elle était liée par un contrat de travail avec l'asbl Maison de l'Amérique latine depuis le 11 septembre 2008 (soit le courrier de son syndicat du 2 mai 2014).

En conclusion, madame E. P. ne justifie pas sa demande de voir lui reconnaître une ancienneté pour le compte de l'asbl Maison de l'Amérique latine remontant au 11 septembre 2008.

Sa demande d'arriérés de rémunération pour la période du 11 septembre 2008 au 2 janvier 2011 et sa demande d'indemnité complémentaire de préavis basée sur cette ancienneté est dès lors non fondée.

2. Sur les arriérés de rémunération relatifs à la période débutant au 3 janvier 2011 en raison de la catégorie de rémunération

Madame E. P. revendique une régularisation barémique sur base de l'échelon 4.1 de la classification de fonctions telle que définie par la convention collective de travail du 15 décembre 2003 conclue pour certains secteurs de la commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté française.

L'asbl Maison de l'Amérique latine soutient que madame E. P. a été correctement rémunérée à l'échelon barémique 3 et à défaut, qu'elle a été victime d'une erreur invincible due à la faute de son secrétariat social.

Il n'est pas contesté que madame E. P. a travaillé pour le compte de l'asbl Maison de l'Amérique latine à partir du 3 janvier 2011 comme agence de guidance et d'orientation ainsi que précisé dans son contrat de travail signé le 3 janvier 2011.

Une telle fonction est conformément à l'annexe 1 à la convention collective de travail précitée rémunérée à l'échelon 4.1 ou 4.2 si le travailleur est détenteur d'un titre universitaire ayant un lien direct avec la fonction au moment de l'engagement.

Madame E. P. qui n'était pas détentrice de pareil diplôme au moment de son engagement justifie sa demande de revalorisation barémique sur base de l'échelon 4.1.

La prétendue erreur d'information du secrétariat social sur le barème applicable ne saurait constituer dans le chef de l'asbl Maison de l'Amérique latine une erreur invincible qui l'exonérerait de son obligation de paiement des arriérés de rémunération auxquels elle est tenue.

La circonstance que l'article 3 alinéa 3 de ladite convention collective de travail dispose que *« les détenteurs d'un titre de l'enseignement supérieur non universitaire au moment de l'engagement seront rémunérés au minimum à l'échelon 4.1 pour autant que leur titre ait un rapport direct avec la fonction exercée »* n'emporte pas pour conséquence que l'absence de pareil diplôme ferait perdre à madame E. P. son droit à être rémunéré à l'échelon 4.1. en tant qu'agent de guidance et d'orientation.

Les montants calculés par madame E. P. à la page 19 de ses dernières conclusions pour les prestations effectuées à mi-temps pour la période débutant au 3 janvier 2011 paraissent erronés.

Madame E. P. semble en effet tenir compte dans ses calculs d'une rémunération annuelle par année de régularisation qui tient compte d'une ancienneté remontant au 11 septembre 2018.

Ainsi pour ne prendre que l'exemple de l'année 2011, elle reprend dans son calcul une rémunération de base annuelle de 25.735,08 euros en expliquant ce montant par 3 années d'ancienneté et en déposant un barème qui mentionne ce montant pour l'année 3. Elle tient compte également pour les années subséquentes d'une ancienneté erronée.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à madame E. P. de s'en expliquer et le cas échéant d'établir de nouveaux calculs.

3. Sur l'indemnité complémentaire de préavis lié à l'échelon 4.1.

Madame E. P. avait droit à une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 13 semaines.

Elle a obtenu le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée en fonction de l'échelon barémique 3 de 8.634,48 euros.

Or il a été décidé ci-avant qu'elle pouvait prétendre à l'échelon barémique 4.1.

Madame E. P. a dès lors droit à un complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Le montant calculé par madame E. P. en page 20 de ses dernières conclusions paraît erroné, étant donné qu'il prend en compte un montant de rémunération mensuelle de 2.835,19 euros en expliquant qu'il s'agit du montant barémique pour les employés de l'échelon 4.1 avec 10 ans d'ancienneté.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à madame E. P. de s'en expliquer et le cas échéant d'établir de nouveaux calculs.

4. Sur l'indemnité basée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996

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 des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

[§ 1^{er}/1

Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail 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 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, 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 demande 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 la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée 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 la rupture ou la modification.

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 la rupture ou la modification, 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 la rupture ou la modification 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 mesure prise par l'employeur 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 la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

(...) ».

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-représailles 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 32tredecies 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 empêcher au travers de l’article 32tredecies §1^{er} est le licenciement d’un travailleur en représailles 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 représailles 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.

La Cour de Cassation a depuis lors tranché cette question dans le sens de l'interprétation donnée ci-avant :

« En vertu de l'article 32tredecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans la version applicable aux faits, l'employeur ne peut ni 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 du travailleur qui a déposé une plainte, qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice ou qui intervient comme témoin, en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte » (Cass.,20 janvier 2020,S.19.0019.F)

Application.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement au travailleur qui a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention visé à l'article 80. 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.

Madame E. P. démontre qu'elle a déposé pareille demande d'intervention formelle le 12 avril 2017, ainsi que le conseiller en prévention travaillant auprès de Mensura en a informé l'asbl Maison de l'Amérique latine par courrier du 12 avril 2017.

Le licenciement lui ayant été notifié par lettre recommandée du 27 août 2017, elle bénéficie de la protection assurée par l'article 32tredecies.

En l'espèce, en application des dispositions de l'article 32tredecies §2 de la loi du 4 août 1996, la faillite de l'asbl Maison de l'Amérique latine a la charge de prouver que l'asbl a licenciée madame E. P. pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle.

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

La faillite de ladite asbl a énoncé les différents motifs pour lesquels madame E. P. a été licenciée :

1° Celle-ci travaille au service écoute téléphonique violence de genre et s'identifiait de plus en plus avec ce service et se montrait récalcitrante aux directives, suggestions concernant les choix stratégiques de son employeur ;

2° Le 2 février 2015, l'asbl Maison de l'Amérique latine a adressé un avertissement à madame E. P. en raison de son refus de participer à une réunion de travail prévue ce même jour avec le directeur de l'asbl Maison de l'Amérique latine ;

3° Madame E. P. estime être l'auteur du projet « lutte contre la violence de genre ». Elle a assigné l'asbl Maison de l'Amérique latine en cessation de l'atteinte à ses droits d'auteur et a été déboutée par le tribunal de première instance;

4° Le service écoute téléphonique violence de genre a été gravement perturbé dans son fonctionnement par les agissements de madame E. P. pendant son incapacité de travail : l'asbl Maison de l'Amérique latine a dû la mettre en demeure d'une part de restituer les clés du bureau et de l'armoire ainsi que le code d'accès à l'ordinateur et au compte Facebook du service et, d'autre part, de cesser ses interventions sur la page Facebook du service. Suite à cet avertissement, madame E. P., qui était seule en possession du code d'accès, a enlevé le logo institutionnel de l'asbl Maison de

l'Amérique latine sur la page Facebook. L'asbl Maison de l'Amérique latine, en conséquence, a dû ouvrir une nouvelle page Facebook et a perdu de nombreux followers ;

5° Après que madame E. P. ait remis la clé de l'armoire et le code d'accès à l'ordinateur, l'asbl Maison de l'Amérique latine a constaté que la mémoire de l'ordinateur avait été complètement vidée et que toutes les archives avaient disparu de l'armoire ;

6° Madame E. P. a terni l'image de l'asbl Maison de l'Amérique latine et créé la confusion en envoyant des mises en demeure aux ambassades et consulats latino-américains de cesser toute collaboration avec l'asbl Maison de l'Amérique latine. Elle a été contrainte de démentir ces allégations et de les rassurer quant au fonctionnement de ses services.

La Cour constate ce qui suit :

- Le fait n°1 n'est pas situé dans le temps. Il n'est pas démontré que madame E. P. s'est montrée récalcitrante aux directives et suggestions concernant les choix stratégiques de son employeur, ce qui reste vague. En tout état de cause, dès lors que madame E. P. est en incapacité de travail depuis le 10 février 2015, ce n'est qu'avant cette date, qu'elle aurait pu adopté le cas échéant une attitude récalcitrante.
- Le fait n°2 remonte au 2 février 2015, soit 30 mois avant son licenciement.
- Le fait n°3 concerne une assignation intervenue à l'initiative de madame E. P. le 26 janvier 2016. Une ordonnance du Tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles du 6 mai 2016 a débouté madame E. P. de son action en cessation, en considérant s'agissant du projet « Espace Genre » qu'elle n'était pas l'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique au sens de l'article X1.165 du Code de droit économique. Il n'est pas démontré qu'elle n'aurait pas respecté cette ordonnance et aurait adopté par après un comportement méconnaissant l'autorité de chose jugée s'attachant à cette décision de justice.
- Le fait n°4 n'est pas daté. Madame E. P. avait reçu un avertissement le 25 août 2015 pour des interventions répétées sur les pages Facebook du service « violence genre » malgré son incapacité de travail et avait été invitée par son employeur à remettre les clefs du bureau et de l'armoire et le code d'accès à l'ordinateur et à Facebook. L'asbl Maison de l'Amérique latine situe l'enlèvement du logo institutionnel de l'asbl sur la page Facebook juste après cet avertissement mais avant le 29 octobre 2015 (voir sur ce point la chronologie énoncée dans la lettre de son conseil du 13 novembre 2017).

- Le fait n°5 se situe au plus tard le 3 septembre 2015, puisqu'à cette date Madame E. P. a rapporté les clefs ainsi que le code d'accès à l'ordinateur. Aucun inventaire contradictoire n'a été fait ni du contenu de l'armoire ni des fichiers repris sur le disque dur de l'ordinateur. Neuf semaines plus tard, l'asbl Maison de l'Amérique latine a par lettre du 29 octobre 2015 prétendu que les archives de l'armoire avaient disparu et que la mémoire de l'ordinateur avait été complètement vidée. L'absence de lettre de contestation de madame E. P. est insuffisant à faire la preuve qu'elle était coupable des manquements reprochés, lesquels auraient en tout état de cause eu lieu le 3 septembre 2015 ou avant cette date.
- Le fait n°6 concerne des mises en demeure adressées par madame E. P. le 12 février 2016 évoquées dans des lettres du conseil de l'asbl Maison de l'Amérique latine des 17 février et 22 février 2016.

La faillite de l'asbl Maison de l'Amérique latine ne fait pas état d'autres motifs de licenciement.

Ces motifs sont en lien avec des griefs, qui même à les supposer tous établis (quod non), se situent entre 2015 et 2016, le dernier fait datant du 6 mai 2016. En d'autres termes, le fait le plus rapproché de la date du licenciement intervenu le 27 août 2017 et invoqué par l'asbl Maison de l'Amérique latine comme motif du licenciement est situé 15 mois avant ce licenciement.

Dans l'intervalle, est intervenue l'introduction par madame E. P. de sa demande d'intervention psychosociale formelle en date du 12 avril 2017, soit 4 mois et demi avant son licenciement.

Il est permis de douter que des griefs situés dans une période comprise entre 25 mois et 15 mois avant le licenciement de madame E. P. constitueraient le motif réel de son licenciement.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour n'estime pas que la faillite de l'asbl Maison de l'Amérique latine démontre à suffisance que le licenciement de madame E. P. est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt par cette dernière d'une demande d'intervention psychosociale formelle dans laquelle elle s'est plainte de l'attitude du directeur de l'asbl, monsieur D. C. (qui signa la lettre de licenciement).

Madame E. P. a dès lors droit à l'indemnité prévue par l'article 32tredecies §4 de la loi du 4 août 1996 correspondant à la rémunération brute de six mois.

Le montant calculé à la page 34 de ses dernières conclusions semble erroné étant donné qu'il prend en compte une rémunération mensuelle pour un mi-temps de 1.417,75 euros (soit 2.835,55 euros pour un temps plein), alors que ce montant ne paraît pas correspondre au montant de la rémunération mensuelle reprise dans les barèmes qu'elle dépose pour une personne disposant de son ancienneté.

Madame E. P. devra s'en expliquer dans le cadre de la réouverture des débats et le cas échéant établir de nouveaux calculs.

5. Sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Cette demande étant formée à titre subsidiaire au cas où la demande d'indemnité basée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 ne serait pas fondée, il n'y a pas lieu de l'examiner.

6. Sur l'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé

Cette demande étant formée à titre subsidiaire au cas où la demande d'indemnité basée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 ne serait pas fondée, il n'y a pas lieu de l'examiner.

7. Sur les dépens.

Les dépens sont réservés dans l'attente d'un arrêt définitif.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal partiellement fondé dans la mesure précisée ci-après;

Déclare l'appel incident non fondé et en déboute la faillite de l'asbl Maison de l'Amérique latine;

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 novembre 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier