



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

24 janvier 2023

Numéro du rôle

2019/AB/898

Décision dont appel

18/2959/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Madame I. G.,

Appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

La S.A. LES ENTREPRISES I. E., BCE 0886.330.075, dont le siège est établi à 1190 Bruxelles,
rue des Anciens Etangs, 48 ;

Intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★

★

I. LES FAITS

1.

Madame I. G. est entrée au service de la SA « LES ENTREPRISES I. E. » (ci-après dénommée LES ENTREPRISES I. E.) en date du 24 août 2017, en qualité de responsable des ressources humaines, moyennant un contrat de travail d'employé à durée déterminée se terminant le 23 février 2018.

2.

Le 31 août 2017, Madame P. L., employée au service des ressources humaines, a adressé un courriel à Madame I. G., dans lequel elle revient sur des reproches jugés injustifiés reçus de Monsieur I. E. et dans lequel elle souligne la dégradation du service des ressources humaines.

3.

Dans le courant du mois de septembre 2017, Monsieur A. G. est venu renforcer le service des ressources humaines à temps partiel.

Madame I. G. proposait, dans un courriel du 11 septembre 2017, de le faire prester toutes les matinées, ainsi que toute la journée les lundis et vendredis.

Dans un courrier du 12 septembre 2017, Monsieur I. E. répond que, selon lui, cette présence est trop importante.

4.

Madame P. L. a été licenciée le 11 octobre 2017.

5.

Ensuite, en novembre 2017, Madame A. M. a été engagée pour seconder Madame I. G. au service des ressources humaines.

6.

Madame I. G. dépose dans son dossier un nouveau contrat de travail d'employée, datée du 21 décembre 2017, conclu entre elle-même et LES ENTREPRISES I. E., et ce pour une durée indéterminée, prenant effet le 1^{er} janvier 2018.

La rémunération de Madame I. G. est portée à un montant de 3.500 € bruts par mois.

7.

Le 26 février 2018, Monsieur I. E. a adressé un courriel à Madame I. G. et à Madame A. M., dans lequel il demande de ne pas engager du personnel qui doit encore être formé mais de trouver des candidats avec une expérience en Revit et directement opérationnels.

Il écrit : « *Dorénavant puisque vous ne s'avez pas LIRE ! Vous m'envoyer les CV et ces moi qui dirais si on lui fait passer le test (...)* ».

Madame I. G. a répondu par courriel du 27 février 2018 qu'il n'est pas facile de trouver un candidat qui s'adaptera à la culture de l'entreprise et qui par ailleurs a de l'expérience en Revit. Elle se dit blessée par le courrier de Monsieur I. E., mais confirme qu'elle procédera systématiquement à lui envoyer les cv d'abord.

8.

En date du 27 février 2018 une réunion a eu lieu pour discuter du fonctionnement du service des ressources humaines. Etaient présents Monsieur I. E., Monsieur I. E., Madame I. G. et Madame A. M. Cette dernière relate comme suit la teneur des échanges dans une attestation du 2 janvier 2019:

« (...) Suite à une série d'erreurs au sein du service du personnel, le 27 février 2018, Mr I. E. est venu dans notre bureau pour nous demander de s'entretenir avec lui, l'après-midi même, afin de discuter du fonctionnement du service RH.

(...)

Lors de cette entrevue, Mr. I. E. s'adressait principalement à Mme G.

Comme stipulé par Mme G., Mr I. E. a bien eu les propos suivants à mon égard :

"Je ne comprends pas ce que vous faites, ta collègue ne fout rien ; c'est une perruche qui attends 17 heures pour partir."

Mais il a également ajouté : "Si comme tu le prétends et qu'elle (en me visant) est 'un pot de

fleur et ne sert à rien, je peux la virer."

Suite à cela, Mr I. E. a demandé à Mme G. de s'expliquer par rapport aux propos qu'elle avait eu à mon égard pendant les semaines précédentes de l'entrevue.

C'est à ce moment-là que Mme G. s'est mise à pleurer. Elle s'est alors levée et a fait mine de quitter la pièce.

Mr I. E. lui a demandé de venir se rasseoir et lui a dit que si elle quittait la pièce, cela ne servait à rien de revenir.

Il n'y a eu aucun geste de violence ou d'agressivité de la part de Mr I. E.

Mr I. E. est alors intervenu en demandant à Mme G. de se calmer afin que l'on puisse terminer l'entrevue calmement.

Pour finir, les tensions sont retombées. Mr I. E. nous a demandé de discuter, Mme G. et moi-même afin d'éviter de nouvelles erreurs et de repartir sur de bonnes bases (...).

Le même jour, Madame I. G. a adressé le courriel suivant à Monsieur I. E.:

« (...) Suite à notre discussion aujourd'hui, tu nous as fait part du fait que tu remettais en cause nos compétences alors que personne d'autre ne le fait ou ne s'en plaint et que tout le monde est ravi du service et de ce que j'ai fait depuis que je suis arrivée dans un contexte où peu de gens auraient réussi tant à remettre à niveau un service et le réorganiser, recruter seule pour l'ensemble de la société, abattre un travail de façon acharnée tout en préservant l'intérêt de tous et l'équilibre entre les personnes.

Dans des conditions aussi stressantes où mes compétences sont trop souvent mises en cause, je trouve très difficile de continuer à travailler ainsi et surtout pour ma santé.

Je réitère donc ma demande concernant ma réduction du temps de travail. J'envisage également dans de telles conditions de chercher un autre travail (...).»

9.

En date du 28 février 2018, Monsieur I. E. répond :

« (...) Je vois à nouveau que tu ne veux comprendre que ce que tu à envie !

Tu me donne ton avis ces bien de croire en soit !

Je t'est déjà indiquer que ce n'étais pas possible de réduire ton temps de travailler.

Puisque ton souhait est de quitter l'entreprise ces ton choix, demain je veux un planning de celui-ci, qui intégrera la recherche d'un candidat remplaçant, sa formation la passation des différents dossier et la date de ton départ (...).»

10.

Madame I. G. est tombée en incapacité de travail à partir du 28 février 2018. Son médecin traitant lui a délivré un premier certificat médical couvrant la période jusqu'au 9 mars 2018. L'incapacité de travail a ensuite été prolongée pour 3 semaines.

11.

En date du 5 mars 2018, Madame I. G. a eu un entretien avec le Service externe pour la prévention et la protection au travail, Securex, afin de s'informer sur une demande d'intervention psychosociale. Elle n'a pas introduit de demande d'intervention psychosociale, ni entamé de démarche supplémentaire.

12.

En date du 15 mars 2018, Madame I. G. a rencontré le conseiller en prévention-médecin du travail. Celui-ci a préconisé une prolongation de l'incapacité de travail, puis une reprise du travail à mi-temps, ainsi qu'une réduction de la charge de travail.

Selon Madame I. G., la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail a été communiquée à LES ENTREPRISES I. E. et à elle-même le 15 mars 2018.

Cette affirmation est contestée par LES ENTREPRISES I. E. qui soutient n'avoir réceptionné le formulaire d'évaluation de santé que le 27 mars 2018.

13.

Également le 15 mars 2018, Monsieur V. M., délégué syndical, a adressé une lettre de doléances à LES ENTREPRISES I. E. à propos du service des ressources humaines :

« (...)

Concerne : Relevé des plaintes concernant le service RH jusqu'à ce jour

Je soussigné, V. M., déclare écrire la présente en ma qualité de Délégué syndical au sein des Entreprises I. E. afin de reporter une série de plaintes, provenant de la part des ouvriers, qui ont été portées à mon attention.

Ces plaintes étaient principalement dirigées vers la Responsable des Ressources humaines. En effet, depuis son arrivée, un certain nombre de reproches ont été fait à son égard. En voici un bref relevé :

Quand un ouvrier se rend à son bureau pour lui poser une question concernant un document officiel, elle répond qu'elle va s'en charger. Cependant, l'ouvrier doit retourner à plusieurs reprises la voir, avec des lettres de rappel pour avoir des réponses

Elle n'est pas joignable sur son téléphone professionnel et elle ne rappelle pas lorsqu'on laisse des messages vocaux;

Un chef de chantier souligne le fait qu'à chaque fois qu'il passe au bureau pour récupérer du matériel, déposer des papiers ou passer des commandes, elle est très régulièrement en pause pour aller fumer sa cigarette ou pour répondre à son téléphone privé;

Plusieurs ouvriers se sont également plaints concernant le suivi de la mutuelle car le nécessaire n'était pas fait dans les temps. Ils ne touchaient donc pas leurs allocations de la part de la mutuelle ;

Sa manière de parler au personnel n'était pas toujours adaptée pour une Responsable des Ressources Humaines. Il lui est arrivé de s'emporter sur l'un des ouvriers et lui a crié dessus en plein milieu du couloir;

Lorsque nous avons des journées de formation syndicale, nous n'étions payés. Il a fallu que le syndicat intervienne et prenne directement contact avec elle pour que nous soyons payés ;

Même la femme d'un des ouvriers, qui est venu pour accompagner son beau-frère qui ne parlait pas français, s'est plainte en disant qu'elle prenait les gens de haut. Nous avons donc remarqué qu'avant l'arrivée de la nouvelle Responsable des Ressources humaines, il y avait beaucoup moins de problèmes. On répondait le plus rapidement possible à nos demandes et à nos questions (...)»

14.

LES ENTREPRISES I. E. a licencié Madame I. G. par lettre recommandée du 19 mars 2018 avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines de rémunération.

15.

LES ENTREPRISES I. E. a notifié spontanément les motifs du licenciement par lettre recommandée du 20 mars 2018.

16.

Madame I. G. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle le 27 mars 2018.

17.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre parties et Madame I. G. a introduit la présente procédure par une requête introductive d'instance déposée le 20 juin 2018 à l'encontre de LES ENTREPRISES I. E.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame I. G. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« La demande a pour objet d'entendre la défenderesse condamnée envers la demanderesse à payer les montants suivants :

- *32,07 € bruts à titre d'indemnité de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19.3.2018 et des intérêts judiciaires ;*
- *25.636,83 € bruts à titre de préjudice moral forfaitaire en raison du harcèlement moral subi sur le lieu de travail, à augmenter des intérêts judiciaires ;*
- *16.762,55 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts judiciaires ;*
- *au paiement des dépens, liquidés à 3.300,00 € au titre d'indemnité de procédure.*

La demande tend en outre à entendre déclarer le jugement a intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement."

2.

Par un jugement du 11 octobre 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré l'action recevable et partiellement fondée.

Le tribunal a condamné LES ENTREPRISES I. E. à payer à Madame I. G. la somme de 23,61 € bruts à titre d'indemnité de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19 mars 2018 et des intérêts judiciaires.

Le tribunal a débouté Madame I. G. du surplus de sa demande .

Le tribunal a condamné chacune des parties aux dépens et ordonné la compensation en délaissant à chacune ses propres dépens, en ce compris les 20 € déjà payés à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame I. G. a interjeté appel le 17 décembre 2019 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 11 octobre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 janvier 2020, prise à la demande conjointe des parties.

LES ENTREPRISES I. E. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame I. G. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 03 janvier 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

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

Appel principal.

1.

Madame I. G. demande de réformer le jugement dont appel.

À titre principal, elle demande de condamner LES ENTREPRISES I. E. au paiement de :

- 25.636,83 EUR à titre d'indemnité forfaitaire en réparation du préjudice moral subi du fait du harcèlement moral subi sur le lieu de travail, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement
- 16.762,55 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement
- dépens de deux instances, liquidés au montant de l'indemnité de procédure de 3.000 euros en première instance et de 3.750 € en degré d'appel.

A titre subsidiaire, elle demande d'ordonner des enquêtes en application des articles 915 et suivants du Code judiciaire et, plus précisément, ordonner l'audition des témoins suivants, aux fins de prouver le comportement abusif adopté par Monsieur I. E. :

- Madame L. B.,
- Madame P. L.,
- Monsieur A. G.

2.

LES ENTREPRISES I. E. demande de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame I. G. de sa demande d'indemnité pour harcèlement moral ainsi que de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Subsidiairement, LES ENTREPRISES I. E. demande:

- d'ordonner la comparution personnelle des parties
- de l'autoriser à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoignages compris, de certains faits
- de faire application de l'article 29 CICR en ce qui concerne le contrat à durée indéterminée et la lettre d'augmentation créés au mois de février 2018
- de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

Appel incident.

LES ENTREPRISES I. E. introduit un appel incident en ce qui concerne les dépens et demande de mettre les dépens de première instance entièrement à la charge de Madame I. G.

LES ENTREPRISES I. E. demande dès lors de condamner Madame I. G. aux dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 3.000 € en première instance et 3.750 € en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. Indemnité pour harcèlement moral.

LES ENTREPRISES I. E. ne doit pas payer à Madame I. G. d'indemnité pour harcèlement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes du harcèlement moral

1.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

2.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement et violence.

3.

La violence au travail est définie comme chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la législation est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

4.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter, tel qu'il est en vigueur actuellement, comme étant un «*ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne visée par la loi, lors de l'exécution de*

son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. »

L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations.

Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne » (S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », Etudes pratiques de droit social, 2016, p. 149)

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyperconflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties. (Liège 18e ch. 26 mars 2015, J.L.M.B. 2016, liv. 16, 766 : le pouvoir contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, www.juridat.be).

5.

L'article 32^{undecies} met en place un partage de la preuve et prévoit que « *lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse* ».

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « *Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article*

1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué » (JF. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *RDS*, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 72.).

Risques psychosociaux

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5).

Le bien-être au travail est notamment recherché par des mesures qui ont trait aux aspects psychosociaux du travail (article 4, § 1er, alinéa 2, 3°).

L'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que:

« Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. ».

Les risques psychosociaux sont le harcèlement, sexuelle ou morale, et la violence au travail.

L'article 32 quater de la même loi dispose, quant à lui, que :

L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5, les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum:

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à:

- a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention [visé à l'article 32sexies, § 1^{er} et à la personne de confiance;]
- c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
- d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er};

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

5° l'information et la formation des travailleurs (...);

Un éventuel manquement de l'employeur à ces obligations peut être constitutif de faute et donner lieu à réparation, pour autant que le travailleur établisse la faute, le dommage qui lui a été causé et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

En effet, la règle de partage de la charge de la preuve établie par l'article 32 *undecies* de la loi du 4 août 1996 ne trouve pas à s'appliquer à cet égard car cette règle ne concerne que la preuve du harcèlement moral lui-même.

Application des principes en l'espèce.

1.

Madame I. G. soutient avoir été exposé, d'une part, à des risques psychosociaux importants du fait de ses conditions de travail, de l'organisation du travail et du style de management de Monsieur I. E. et, d'autre part, à, une situation de harcèlement moral, du fait des propos déplacés et intimidants de ce dernier.

2.

La cour constate que Madame I. G. réclame la condamnation de LES ENTREPRISES I. E. au paiement d'un montant de 25.636,83 EUR à titre d'indemnité forfaitaire en réparation du

préjudice moral subi du fait du harcèlement moral subi sur le lieu de travail, et non une réparation pour un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (conditions de travail et organisation du travail).

La cour se limite dès lors à examiner l'existence d'un éventuel harcèlement à l'égard de Madame I. G., donnant lieu à une indemnité forfaitaire en réparation du préjudice moral, et non l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de prendre des mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et un éventuel dommage y découlant, donnant lieu à des dommages et intérêts.

3.

La charge de la preuve de l'absence de harcèlement moral incombe à LES ENTREPRISES I. E. que dans l'hypothèse où Madame I. G. établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

4.

La cour estime que Madame I. G. ne fait pas la preuve de l'existence des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

5.

Madame I. G. reproche, en résumé, les comportements suivants à LES ENTREPRISES I. E.: des propos déplacés et intimidants et des menaces répétées de Monsieur I. E. à l'encontre de Madame I. G.

Madame I. G. invoque l'évolution de la relation contractuelle entre les parties depuis son engagement jusqu'à la date de son licenciement à fin de démontrer des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

Tout d'abord, elle invoque le fait d'avoir été engagée pour une durée déterminée de 5 mois, soit dans un statut précaire, au moment où le service des ressources humaines connaît un retard et travaille en sous-effectif.

Comme l'a relevé à juste titre le premier juge, cet élément est neutre dans la recherche d'un comportement de harcèlement moral. Il ne révèle l'existence d'aucune conduite prenant spécialement et individuellement pour cible Madame I. G.

Ensuite, Madame I. G. invoque différents incidents dont elle n'apporte pas la preuve.

Ces prétendus incidents sont tirés de l'inventaire dressé par Madame I. G. lors de son entretien du 5 mars 2018 avec le service externe pour la prévention et la protection. Il s'agit d'une déclaration unilatérale et ne consiste pas dans une preuve des prétendus incidents.

Il s'agit :

- du prétendu incident du 30 août 2017 où monsieur I. E. aurait menacé Madame I. G. si elle n'envoyait pas de blâme à Madame P. L.
- des prétendus propos tenus par Monsieur I. E. le 19 et 20 octobre 2018 à Monsieur A. G., lui demandant de n'assurer une aide à Madame I. G. que durant 2 jours par semaine et les menaces qu'il aurait proférées si Madame I. G. continuait à protéger Monsieur A. G.
- de l'ordre qu'aurait donné Monsieur I. E. d'envoyer un avertissement à Monsieur A. G. s'il continuait à aider Madame I. G.
- du prétendu reproche, en date du 6 novembre 2017, de Monsieur I. E. à l'égard de Madame I. G. du fait qu'un employé était malade et que cela était la faute de Madame I. G..

Le fait que le 13 octobre 2017 est intervenue la rupture du contrat de travail de Madame P. L., avec comme conséquence une surcharge de travail, est également un élément neutre et ne révèle pas l'existence d'une conduite dont Madame I. G. serait l'objet.

En outre, la cour constate qu'il est pallié à ce problème par l'engagement, en novembre 2017, de Madame A. M. pour seconder Madame I. G. au service des ressources humaines.

Madame I. G. reproche que Monsieur I. E. aurait exigé de sa part d'être présente à partir de 7 heures ou 7h30 le matin, alors que le contrat de travail prévoyait le début de ses prestations à 8 heures du matin et ce sans compensation.

Comme le relève à juste titre le premier juge, il ressort des différents courriels à ce sujet du 9 novembre 2017 qu'il y a eu une discussion à propos du début des prestations de Madame I. G.. Il ressort également de ces pièces que ces Madame I. G. elle-même qui a amené le sujet en sollicitant de son employeur un aménagement de son temps de travail pour des raisons familiales. En réponse, l'employeur lui fait part de son inquiétude à propos de l'incidence sur l'organisation du service, vu la nécessité d'avoir une présence au service des ressources humaines dès 7.15 heures voire 7h30 au plus tard. Cette présence n'est pas forcément celle de Madame I. G.

Il ressort des pièces du dossier que les parties ont entretenu, dès le début de la relation de travail, une approche flexible et consensuelle de l'observance des horaires convenus :

A ce sujet, le premier juge relève à juste titre :

« Ainsi, dans un courriel du 11.9.2017 adressé à Monsieur I. E., la demanderesse l'informe qu'une de sa fille qui suit depuis deux ans des cours de psychomotricité doit se présenter le jeudi à 16 heures à ces cours. Elle lui demande alors s'il est possible qu'elle puisse «partir plus tôt et récupérer» ou s'il faut un avenant au contrat. Ce à quoi Monsieur I. E. répond « Pas de problème pour ça » (v. pièce 40 - dossier défenderesse).

Et ce modus vivendi s'est visiblement maintenu jusqu'à la fin de l'occupation, puisque

- le 22.11.2017, la demanderesse communique pour information à Monsieur I. E. le tour de rôle convenu pour les permanences au sein du service RH, avec la précision « sauf changements ponctuels et organisés » (v. pièce 7 - dossier défenderesse):
 - « I. G. : alternance 7h30-45 ou 8h
 - A. : à partir de 7h30 (dans son contrat) et elle préfère le garder ainsi -
 - Al. : 8h30 avec une présence d'au moins deux fois par semaine, en alternance avec moi, et une fois qu'elle pourra faire le check-in seule entre autres (..) »
- dans un courriel du 10.1.2018 à Monsieur I. E., la demanderesse lui annonce qu'elle doit s'absenter l'après-midi pour ses enfants et que les « heures seront récupérées cette semaine » (v. pièce 36 - dossier défenderesse) ;
- le 12.1.2018, elle informe Monsieur I. E. de ce qu'elle arrivera un peu plus tard et que sa collègue sera bien présente le matin (v. pièce 35 - dossier défenderesse) ;
- le 5.2.2018, elle prévient Monsieur I. E. à 8h21 que l'institutrice de ses filles voulait la voir et qu'elle arrive (v. pièce 34 - dossier défenderesse). »

Madame I. G. n'apporte dès lors pas la preuve du fait dénoncé.

Madame I. G. reproche à Monsieur I. E. le fait d'avoir, le 26 février 2018, exigé, en l'insultant, que les CV des candidats pour exercer une fonction de dessinateur dans l'entreprise, passent par lui : « (...) Pourquoi est-ce que vous n'écoutez pas les directive que on vous donner vous croyez que nous n'avons rien d'autre à faire que de former la moitié de la Belgique ! Je vous ai demander de nous trouver des candidat avec de l'expérience en Revit et directement opérationnel, on en a besoin de eux et vous tourner en rond depuis 3 mois vous jouer à quoi ! Dorénavant puisque vous ne s'avez pas LIRE ! Vous m'envoyer les CV et ces moi qui dirais si on lui fait passer le test. Merci ».

Les propos de Monsieur I. E. doivent être remis dans leur contexte.

Les mots « vous ne savez pas lire » ne sont ni une insulte gratuite, ni une raillerie dénigrante, mais plutôt l'expression d'un dépit lié au fait, non contesté par Madame I. G. dans son courriel du 27 février 2018 que des directives existaient mais n'ont pas été suivies, et accentué par la circonstance, pas davantage démentie, qu'aucun candidat n'a toujours pas pu être retenu après 3 mois.

En ce qui concerne la discussion du 27 février 2018 entre Madame I. G., Madame A. M. et Monsieur I. E., lors de laquelle Madame I. G. a fondu en larmes et lors de laquelle Monsieur I. E. l'aurait poussée à bout afin qu'elle démissionne, la cour constate avec le premier juge qu'il n'existe pas de procès-verbal de cette réunion et que chaque partie entend retenir dans l'attestation de Madame A. M., témoin direct de la scène, les passages qui servent le mieux sa cause.

Madame A. M. confirme bien que Monsieur I. E. l'a traitée de « perruche qui attends 17 heures pour partir », mais elle précise que Monsieur I. E. a ajouté ce qui suit en s'adressant à

Madame I. G. tout en visant Madame A. M.: « *Si comme tu le prétends et qu'elle (en me visant) est 'un pot de fleur' et ne sert à rien, je peux la virer* ».

Ces paroles outrageantes émanent bien de Monsieur I. E., mais uniquement en ce qu'il les prête à Madame I. G. en cherchant à la confondre.

Monsieur I. E. a tenté de confronter Madame I. G. à Madame A. M. en lui demandant de s'expliquer par rapport aux propos qu'elle avait eu à l'égard de Madame A. M. au cours des semaines précédentes et c'est à ce moment-là que Madame I. G. s'est mise à pleurer.

Enfin, Madame I. G. invoque son incapacité de travail à partir du 28 février 2018 ne constitue pas une conduite de Monsieur I. E.

Seule la confrontation du 27 février 2018 pourrait être prise en compte comme « conduite » pour apprécier l'existence d'un processus harcelant à l'égard de la demanderesse dans la chronologie de sa relation contractuelle et encore, uniquement en ce que Madame I. G. a visiblement été mise dans une position inconfortable et intimidante qui a provoqué ses pleurs. En revanche, ce n'est pas elle qui était la cible des propos insultants tenus par Monsieur I. E. et il s'agit là d'une conduite isolée.

Même si on ajoute à cela les reproches adressés par Monsieur I. E. le 26 février 2018 à propos du recrutement d'un dessinateur, *quad non*, encore faut-il constater que les deux seules conduites ainsi épinglées, éloignées d'à peine un jour d'intervalle, ne répondent pas à la condition de s'être produites pendant un certain temps.

Compte tenu de ce qui précède, la cour n'estime pas utile d'ordonner l'audition de Madame L. B., Madame P. L. ainsi que Monsieur A. G.

6.

Madame I. G. n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

7.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

LES ENTREPRISES I. E. ne doit pas payer à Madame I. G. d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité

complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.

Selon la doctrine, ce commentaire implique que :

Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement.

Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » (voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le

travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.

Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.

S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable ».

Donc, selon l'article 10 de la CCT, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. L'employeur doit donc prouver la réalité des motifs qu'il a communiqués ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier.

En ce cas, le travailleur qui fait valoir que le licenciement est manifestement déraisonnable a la charge de prouver :

- soit que les motifs invoqués par l'employeur sont inexistants en fait,
- soit que ces motifs sont sans lien avec sa conduite, ni avec son aptitude, ni avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- soit que ces motifs ne sont pas en lien causal avec le licenciement,
- soit que la décision de licencier a en réalité été prise pour d'autres motifs, dont il doit démontrer la réalité et le lien causal avec le licenciement.

Application.

1.

LES ENTREPRISES I. E. a spontanément communiqué, par courrier du 20 mars 2018, les motifs du licenciement.

Conformément à l'article 10 décrit et commenté ci-dessus, Madame I. G. doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable.

2.

Madame I. G. soutient que le motif du licenciement se trouve dans la préconisation du médecin du travail de remettre Madame I. G. au travail à mi-temps, mais ne le prouve pas. Elle ne dépose aucune pièce indiquant ce que cet état de fait aurait mené à son licenciement.

3.

Par contre, LES ENTREPRISES I. E. démontre qu'au moins une partie des motifs invoqués dans le courrier qui a été communiqué le 20 mars 2018 à Madame I. G. sont établis et que donc le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail numéro 109.

LES ENTREPRISES I. E. déposent la lettre de la plainte du 15 mars 2018, émanant d'un délégué syndical. Le fait même de la réception d'une lettre de doléances dirigées contre Madame GERRERSCH, émanant d'un représentant du personnel, constitue bien un motif réel en lien avec l'aptitude et/ou la conduite de Madame I. G.

En outre, LES ENTREPRISES I. E. prouvent bien que Madame I. G. a, par son courrier du 27 février 2018, exprimé sa volonté de chercher un autre travail, du moins qu'elle y indiquait envisager de chercher un autre travail. Ce motif est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

4.

Madame I. G., qui soutient que le motif du licenciement se trouve dans la préconisation du médecin du travail de la remettre au travail à mi-temps, ne le prouve pas.

D'autre part, au moins une partie des motifs invoqués par LES ENTREPRISES I. E. sont établis.

Le licenciement de Madame I. G. n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail numéro 109.

La demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Madame I. G. aux dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 3.000 euros d'indemnité de procédure en première instance et 3.750 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame I. G. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est à juste titre liquidé par les parties à 3.000 € en première instance et 3.750 € en appel.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par Madame I. G., reste à sa charge.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables.

Quant à la demande d'indemnité pour harcèlement moral.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Madame I. G. de sa demande.

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

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Madame I. G. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne Madame I. G. aux dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure en première instance et à un montant de 3.750 euros à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Madame I. G. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

Assistés de , conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
, greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 janvier 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier