



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 15/1298/A
Date du prononcé 6 juin 2017
Numéro du rôle 2016/AL/335
En cause de : CYNORHODON ASBL C/ H. F.

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

BIEN ETRE DES TRAVAILLEURS - PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT AU TRAVAIL

- Restriction du droit de licencier les travailleurs qui ont introduit une plainte - Condition du droit à l'indemnité de protection – Nécessité d'une plainte antérieure au licenciement - Licenciement notifié le jour du dépôt de la plainte - Moment à prendre en considération – Envoi de la lettre de licenciement - Incidence du caractère « réceptice » du congé (non) - Charge de la preuve de l'antériorité de la plainte (article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 modifié par la loi du 10 janvier 2007).

EN CAUSE :

L'ASBL CYNORHODON, dont le siège social est établi à 4684 HACCOURT, rue Haute Froidmont, 4, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0476.221.795, partie appelante, représentée par Maître Benoît DELACROIX, avocat, à 4000 LIEGE, rue de Joie, 56, en présence de M. DE BELLEFROID, président du conseil d'administration et de M. BRONLET, directeur,

CONTRE :

Monsieur F. H., domicilié à ,
partie intimée, présente,
assisté par Madame Sabrina CARREA, déléguée syndicale, porteuse de procuration, dont les bureaux sont sis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8 – 10.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 14 mars 2017, et notamment :

- le jugement entrepris, rendu contradictoirement entre parties le 15 février 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} Chambre (R.G. 15/1298/A) ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 30 mai 2016;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 mars 2017;
- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe de la Cour respectivement les 9 septembre 2016, 7 décembre 2016 et 24 février 2017;
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 10 novembre 2016 et 26 janvier 2017;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la Cour le 24 février 2017;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 14 mars 2017,
- le courrier du ministère public du 14 mars 2017 attestant que la cause lui a été communiquée.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 14 mars 2017.

I. ANTECEDENTS

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.

Le 3 octobre 2011, Monsieur H. a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de directeur par l'ASBL CYNORHODON, qui est une entreprise de formation par le travail. Il a été engagé avec pour mission de s'occuper de la gestion financière et comptable de l'ASBL et de l'organisation du travail.

À partir du 27 novembre 2013, Monsieur H. est en incapacité de travail.

Le 7 décembre 2013, il adresse un e-mail au président de l'ASBL, Monsieur F. de B., dans lequel il indique :

« *Bonjour,*

En accord avec notre service de médecine du travail, mon médecin traitant a prolongé mon incapacité de deux semaines. De nouveau, avec le service de médecine du travail, qui remplit aussi le rôle de service de prévention interne, nous allons continuer à nous rencontrer pour élaborer des pistes de solutions tant individuelles que structurelles.

Je reprendrai, en principe, le 23 décembre et, dans tous les cas, assurerai le suivi des diverses obligations mensuelles, notamment en matière de paiement des salaires ».

Le 14 janvier 2014, ayant repris le travail, Monsieur H. dépose une plainte informelle auprès du service externe de prévention et protection au travail, le CESI ; il rencontre à cette occasion le conseiller en prévention (psychologue), Monsieur A. M.

Le 13 février 2014, une rencontre est organisée dont le compte rendu indique que sont présents quatre membres du personnel ainsi que le président de l'association ; le compte rendu fait état de difficultés rencontrées avec Monsieur H. tout en mettant en évidence ses compétences de gestion administrative et financière.

Lors du conseil d'administration du 5 mars 2014, l'appelante indique avoir mis fin au contrat de travail alors que Monsieur H. indique que le conseil d'administration lui a seulement annoncé une fin des relations professionnelles sans évoquer de griefs particuliers et sans lui donner de précision particulière notamment quant à la date de prise d'effet.

Aucun procès-verbal de ce conseil d'administration n'est produit, ni aucun ordre du jour, l'appelante précisant à cet égard que le dernier point de la réunion du conseil d'administration du 10 février 2014 était le suivant :

*« Prochaine réunion du CA, mercredi 05 mars à 18h00.
Aucun ordre du jour n'a encore été défini à l'exception de l'évaluation de l'évolution des relations entre la direction et le personnel. »*

Le médecin traitant de Monsieur H. lui a reconnu une incapacité de travail du 6 mars 2014 au 22 mars 2014 ; le certificat sera adressé à l'employeur le 7 mars 2014.

Le 6 mars 2014, deux événements interviennent :

- l'employeur dépose à la poste une lettre recommandée datée du 6 mars 2014 notifiant à Monsieur H. la rupture du contrat de travail en ces termes :

*« Monsieur,
Par la présente, nous confirmons notre décision de rompre le contrat de travail existant entre nous ce jour, avec effet immédiat.
En conséquence, vous ne faites plus partie du personnel de notre entreprise dès ce jour.
L'indemnité de préavis correspondra à une rémunération de trois mois et 15 jours calendrier.
Ce montant doit être diminué des retenues prévues légalement en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.
Le montant net dû sera payé lors du prochain calcul de la rémunération.
Le document de chômage C4 sera remis ultérieurement.
Sincères salutations. »*

- Monsieur H. dépose une plainte motivée pour harcèlement moral et violence au travail auprès du conseiller en prévention, dans laquelle il met en cause le président de l'ASBL.

Cette plainte a été portée à la connaissance de la partie défenderesse par le conseiller en prévention par un courrier daté du 10 mars 2014, faisant erronément référence à une plainte du 10 mars. Interpellé par le conseil de l'appelante, le CESI a confirmé que la plainte avait bien été déposée le 6 mars 2014 et qu'il y avait donc une erreur dans la date reprise dans le courrier.

Par courrier du 17 mars 2014, suivi de divers rappels, l'organisation syndicale du demandeur a réclamé à l'employeur le paiement d'heures supplémentaires, la remise des chèques repas pour les derniers mois d'occupation ainsi que l'indemnité due en raison de la plainte déposée auprès du CESI ; l'organisation syndicale demande également des explications quant au motif repris sur le C4, à savoir « ne convient plus ».

Le 3 mars 2015, Monsieur H. a introduit son action devant le Tribunal du travail.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur H. a demandé au Tribunal du travail, à titre principal, la condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme de 23.084,40 € sur la base de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au motif que le licenciement est intervenu alors qu'il avait déposé une plainte pour harcèlement et violence au travail. A titre subsidiaire, il a sollicité la condamnation de l'ASBL au paiement du même montant du chef de licenciement abusif.

Par le jugement entrepris prononcé le 15 février 2016, le Tribunal a déclaré la demande fondée et a condamné l'ASBL à payer à Monsieur H. la somme de 23.084,40 € à titre d'indemnité de protection.

III. L'APPEL

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement et de débouter l'intimé de ses prétentions.

Elle demande que l'intimé soit condamné aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'instance (3.000 €) et d'appel (3.000 €).

Monsieur H. demande la confirmation du jugement et la condamnation de l'appelante à l'indemnité de protection ainsi qu'aux intérêts légaux et judiciaires à la date du 6 mars 2014 ; à titre subsidiaire, il maintient sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.

IV. DISCUSSION

L'indemnité de protection

1. Dans sa version applicable issue de sa modification par la loi du 10 janvier 2007 (et avant la loi du 28 mars 2014), l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dispose :

- l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée (§ 1^{er}),
- la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte (§2),
- la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite (§ 6).

Cette disposition fait courir la protection contre le licenciement à partir du dépôt de la plainte, sans avoir égard au moment où l'employeur est informé de l'existence de cette plainte (C. trav. Bruxelles, 15 juin 2015, RG n° 2013/AB/220, déposé par l'intimé ; dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, RG n° 2013/AB/781, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2016, 2015/AB/651, J.T.T., 2017, p. 126 et www.terralaboris.be).

Comme le souligne l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 15 juin 2015, ceci ressort des termes de la disposition précitée, laquelle confère la protection contre le licenciement au travailleur « *qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur* » (article 32 tredecies, § 1^{er}).

Les travaux parlementaires précisent à cet égard: « *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* » (Exposé des motifs, Doc. parl., ch., session 2006-2007, n° 51-2686 et 2687/01, p. 35).

Il peut donc exister « *des situations d'ombre, une courte période entre la date (et l'heure) du dépôt (de la plainte) et l'envoi de la lettre de congé, l'employeur n'ayant aucune connaissance du dépôt de la plainte* » (A. et G. ZORBAS, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail. Droits belge, français et luxembourgeois*, Larcier, 2016, p. 403).

La protection prend donc cours « dès le dépôt de la plainte » (C. trav. Bruxelles, 21 septembre 2011, RG n° 2010/AB/464, www.terralaboris.be).

Le bénéfice de la protection contre le licenciement suppose cependant qu'une plainte pour harcèlement ait été déposée antérieurement au licenciement, c'est-à-dire avant la notification du congé (C. trav. Mons, 20 mai 2016, RG n° 2015/AM/153-154, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, RG n° 2013/AB/781, www.terralaboris.be).

2.

L'employeur soutient que le licenciement a eu lieu le 5 mars 2014, lors d'un conseil d'administration qui se tenait en soirée auquel l'intimé assistait ; il précise toutefois qu'aucun procès-verbal de ce conseil d'administration n'a été établi ; il considère que la lettre du 6 mars 2014 contient une erreur ; il fait valoir que les documents sociaux mentionnent le 5 mars 2014 comme date de fin d'occupation ; il se prévaut également d'un email du 6 mars 2014 adressé par Mme R., membre du conseil d'administration, à Mr G., médiateur pressenti en vue de débloquer la situation de crise au sein de l'équipe, dans lequel elle écrit que « le Conseil d'administration a dû mettre fin hier au contrat du directeur (Monsieur H.) ».

L'employeur dépose également quatre attestations écrites émanant du président de son conseil d'administration et de trois administrateurs, qui déclarent qu'ils étaient présents à la réunion du conseil d'administration du 5 mars 2014 et qu'ils ont annoncé à Mr H. la rupture de son contrat de travail. Il propose que les membres présents du conseil d'administration du 5 mars 2014 et les travailleurs administratifs qui ont réalisé l'envoi du courrier recommandé du 6 mars 2014 soient entendus comme témoins.

Subsidiairement, l'employeur allègue que la protection contre le licenciement ne trouve pas à s'appliquer étant donné que le dépôt de la plainte et la notification du licenciement ont eu lieu le même jour (soit le 6 mars 2014). Il dépose la copie de la lettre recommandée notifiant le licenciement ainsi que le récépissé attestant du dépôt du pli à la poste le 6 mars 2014.

3.

Monsieur H. conteste que son licenciement lui ait été annoncé lors du conseil d'administration du 5 mars 2014 ; dans ses conclusions, il écrit : « *le 5.03.2014, le Conseil d'Administration annonce au concluant, au vu de la situation, une fin probable des relations professionnelles. Si la situation devait perdurer, son licenciement serait alors envisagé. Ce conseil d'administration a duré, tout au plus, 5 minutes. Aucun grief particulier ni précision, notamment quant à la date de prise d'effet d'un éventuel préavis, n'a été invoqué* » (p. 9).

Monsieur H. soutient avoir été licencié le 6 mars 2014 ; il se fonde sur la lettre de licenciement pour soutenir que « *ce n'est donc que le 6.03.2014, que la partie appelante a émis son intention ferme, définitive et irrévocable de mettre un terme au contrat de travail* ».

Il dépose la copie de sa plainte motivée, signée par lui et par le conseiller en prévention, et portant la date du 6 mars 2014.

4.

Le premier juge a estimé que la lettre de licenciement « *indique clairement que c'est à la date du 6 mars 2014 que l'employeur a porté à la connaissance du demandeur sa décision de rompre le contrat* » ; il a relevé que la lettre de rupture du contrat a été déposée à la poste le jour où la plainte formelle a été déposée ; il a dès lors estimé que « *le demandeur pouvait bénéficier de la protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996* ».

5.

La lettre de licenciement est datée du 6 mars 2014, elle est intitulée « *notification d'une rupture* » et fait part à son destinataire de la décision « *de rompre le contrat de travail existant entre nous ce jour, avec effet immédiat* » ; elle lui précise enfin : « *vous ne faites plus partie du personnel de notre entreprise dès ce jour* ».

Il était loisible à l'employeur d'établir un procès-verbal du conseil d'administration du 5 mars 2014, ce qu'il n'a pas fait.

Toutefois, même en retenant le 6 mars 2014 comme étant la date du licenciement, encore faudrait-il pouvoir constater que Monsieur H. a déposé sa plainte en harcèlement avant la notification du congé.

Cette exigence d'antériorité ressort du texte de l'article 32 tredecies, qui établit clairement que la protection contre le licenciement s'adresse au travailleur « *qui a déposé* » une plainte motivée (article 32 tredecies, § 1^{er}) ; cette protection prend cours « *à partir du moment où la plainte est introduite* » (article 32 tredecies, § 6) et elle s'applique lorsque le travailleur est licencié « *dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte* » (article 32 tredecies, § 2).

En application des articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil, la charge de la preuve de l'antériorité du dépôt de la plainte repose sur le travailleur.

Cette preuve n'est pas rapportée, Monsieur H. ne rapportant aucun élément de nature à établir que le dépôt de sa plainte auprès du conseiller en prévention serait antérieur à la notification du congé. Affirmer que la rupture des relations contractuelles est intervenue le même jour que le dépôt de la plainte ne suffit pas pour bénéficier de la protection.

6.

Invoquer le caractère « réceptice » du congé comme le fait l'intimé dans ses conclusions n'est pas pertinent. Etant donné que la loi vise à dissuader l'employeur de mettre fin au contrat (ou de modifier unilatéralement les conditions de travail) lorsque le travailleur a déposé une plainte motivée, le moment qui doit être pris en considération pour vérifier si l'employeur peut ou non mettre fin à la relation de travail est celui auquel l'employeur pose

de manière certaine et définitive l'acte de volonté de rompre, volonté qui se matérialise par l'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement. L'article 32 tredecies n'exige pas que le processus de notification soit achevé, que l'acte juridique que constitue le congé ait atteint sa perfection. En décider autrement reviendrait à imposer à l'employeur une interdiction qu'il lui serait impossible de respecter, ce qui serait le cas lorsque la plainte est déposée entre l'envoi et la réception du congé, l'employeur n'ayant aucune prise sur l'acheminement du courrier vers son destinataire. Le moment de la réception du congé échappe à l'employeur et est donc sans incidence lorsqu'il s'agit d'examiner si l'employeur a enfreint l'interdiction de licencier (voir, par analogie, C. trav. Liège, 20 janvier 2012, RG n° 33.545-2005, www.terralaboris.be).

Etant donné que Monsieur H. ne prouve pas qu'il avait déjà déposé sa plainte formelle en harcèlement au moment de l'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement, il ne peut bénéficier de la protection organisée par l'article 32 tredecies.

L'appel est fondé.

La demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement abusif

7. A titre subsidiaire, Monsieur H. maintient sa demande de condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme de 23.084,40 € du chef de licenciement abusif. Il lui reproche d'avoir participé à l'environnement hostile au sein duquel il devait effectuer son travail et d'avoir manifesté une intention de nuire ou, à tout le moins, d'avoir fait preuve de légèreté dans l'exercice du droit de licencier.

Il lui reproche en particulier :

- de n'avoir jamais pris au sérieux sa souffrance psychologique, alors qu'elle avait connaissance de la plainte informelle ou, à tout le moins, de son état de santé fragile et de ses démarches près du conseiller en prévention (ni entretien individuel, ni aucun aménagement ou intervention quelconque),
- de l'avoir licencié sur base d'accusations sans procéder à un quelconque examen du sérieux de celles-ci et sans l'entendre préalablement,
- d'avoir porté atteinte à son image et à son estime de lui, en mettant à mal son autorité et ses décisions devant son équipe.

8. La Cour estime que les circonstances qui ont entouré le licenciement n'ont pu porter atteinte à l'image, à l'honorabilité ou à la réputation de l'intéressé.

La Cour relève que le motif du licenciement repris sur le formulaire C4 (« ne convient plus ») n'est pas dénigrant.

Il n'apparaît pas que l'employeur n'ait pris aucune mesure pour tenter de remédier aux tensions au sein de l'équipe. Lors du conseil d'administration du 10 février 2014, il fut en effet décidé :

- que le président rencontrerait les membres de l'équipe afin que chacun puisse « communiquer son évaluation quant aux résultats engrangés et aux obstacles persistants entre lui/elle et la direction »,
- de demander à Monsieur H. de se limiter à une communication strictement utilitaire, dégagée du conflit qui l'opposait à G., et d'adresser la même demande à ce dernier,
- de rechercher un organe de médiation.

Le président du conseil d'administration a rencontré les membres de l'équipe le 13 février 2014. Le rapport de cette rencontre est déposé au dossier de l'ASBL (pièce 11).

La médiation envisagée n'aura finalement pas lieu, l'employeur ayant, à tort ou à raison, estimé que l'aggravation des problèmes relationnels au sein de l'équipe justifiait le licenciement.

Une divergence de vues quant aux motifs du licenciement ne permet pas de conclure au caractère abusif de celui-ci, pas plus que l'absence d'audition préalable.

Aux yeux de la Cour, le dossier ne révèle aucun acharnement contre l'intéressé et n'établit pas que le licenciement aurait été décidé en représailles suite au dépôt de la plainte informelle ; il n'est d'ailleurs pas établi que l'employeur avait connaissance de celle-ci.

Contrairement à ce que soutient l'intimé pour établir le caractère abusif du licenciement, il n'est pas établi que ce licenciement est intervenu après le dépôt de la plainte formelle auprès du CESI, ainsi que cela a été exposé plus haut.

Il n'est pas établi que l'employeur aurait exercé son droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Par ailleurs, l'intimé n'établit pas l'existence d'un dommage distinct, en tous ses éléments, du dommage matériel et moral que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer (voir Cass. 19 février 1975, *Pas.*, I, p. 622 ; Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410).

Monsieur H. ne rapporte pas la preuve d'un tel préjudice. Pour cette raison également, sa demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

Les dépens

9. L'intimé est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens de l'instance. Monsieur H. doit donc être condamné aux dépens, tant pour la première instance que pour l'appel, et ce même s'il a obtenu gain de cause en première instance (Cass., 8 mai 2013, *Pas.*, I, 1072).

L'appelante a liquidé ses dépens à 3.000 € par instance, à titre d'indemnité de procédure.

Compte tenu de la valeur de la demande, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève, en instance comme en appel, à 2.400 € (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure).

L'appelante ne justifie pas le montant de 3.000 € qu'elle réclame.

Il y a donc lieu de s'en tenir au montant de base de 2.400 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

Déclare l'appel fondé,

Réforme le jugement entrepris,

Déclare la demande de Monsieur H. non fondée et l'en déboute,

Condamne Monsieur H. aux dépens, liquidés pour chaque instance à la somme de 3.000 € et réduits par la Cour au montant de base de l'indemnité de procédure, soit :

- indemnité de procédure d'instance : 2.400 €,
- indemnité de procédure d'appel : 2.400 €.

Ainsi arrêté et signé avant le prononcé par :

M. J. MARTENS, Conseiller faisant fonction de Président,
M. J.-B. SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme M.-R. FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre de salarié,

qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
lesquels signent ci-dessous, excepté Mme M.-R. FORTUNY-SANCHEZ qui se trouve dans
l'impossibilité de signer, comme prévu par l'article 785, al. 1 du C.j.),
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} **CHAMBRE** de la cour
du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n°
30, à 4000 Liège, le **SIX JUIN DEUX MILLE DIX-SEPT**, par le Président de la Chambre,

assisté de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,