



N° 2013/
1^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 NOVEMBRE 2013.

RG : 2012/AM/109

Contrat de travail, employée.
Rupture immédiate après dépôt d'une plainte pour harcèlement.
Indemnité compensatrice de préavis convenable.
Indemnité de protection.
Loi du 11.6.2002, art. 32 tredecies.
Travail à temps partiel.
Crédit-temps.
Protection.
CCT n° 77 bis, art. 20.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Madame

Partie appelante, comparaisant par son conseil maître
CHIAVETTA, avocat à Bruxelles,

CONTRE :

La S.A.

Partie intimée, comparaisant par son conseil maître
LECLERCQ, avocat à Bruxelles

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

RG: 2012/AM/109

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 22.3.2012 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, y siégeant le 23.12.2011.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de la S.A. , principales, additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 20.8.2012, le 21.1.2013 et le 8.5.2013, ainsi que celles de madame , principales, additionnelles et de synthèse, y reçues respectivement le 22.11.2012 et le 21.3.2013.

Entendu, les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 21.6.2013.

Vu l'avis écrit que le ministère public a déposé au greffe le 20.9.2013, ainsi que les observations que madame y a fait parvenir le 17.10.2013.

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

Il est recevable.

Les faits et antécédents de la cause sont les suivants :

- Par contrat avenant entre parties le 25.4.2005, madame est entrée au service de la S.A. en qualité d'employée, aux fonctions de « Logisticien » exécutables principalement à Saint-Ghislain.
- Le 14.12.2006, elle se vit notifier un avertissement pour non respect des temps de pointages de midi, non respect des instructions et comportement inadéquat à l'égard de la hiérarchie et des collègues.
- Les mêmes reproches lui furent à nouveau adressés le 23.11.2009, l'employeur précisant en conclusions de sa lettre d'avertissement : « ... nous sommes arrivés à un point de non retour à moins que vous ne changiez radicalement et sans délai de comportement. »
- Madame fut déclarée en incapacité de travail du 24.11 au 3.12.2009.

RG: 2012/AM/109

- Le 4.12.2009, elle déposa une plainte motivée dans le cadre de la loi du 11.6.2002 et de l'arrêté royal du 11.7.2002 relatifs à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.
- Par courrier recommandé daté du 8.12.2009, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, service du Contrôle du bien être au travail, a avisé la S.A. du dépôt de cette plainte.
- Le 14.12.2009, conformément aux instructions reçues et aux fins du traitement de la plainte introduite, la S.A. a informé le service externe de prévention et de protection du dépôt de celle-ci.
- Par courrier du 1.4.2010, la S.A. a pris l'initiative de rompre les relations de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 6 mois de rémunération.
- Par courrier du 16.2.2010, madame a demandé à passer à l'horaire de 4/5 temps, ce qui fut accepté par courrier du 4.3.2010 et consacré par avenant au contrat signé par les parties le 16.3.2010.
- Par requête contradictoire reçue au greffe du tribunal du travail de Mons, l'employée évincée a assigné son ancien employeur en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis complémentaire, de l'indemnité spéciale visée à l'article 32 tredecies de la loi du 4.8.1996 et de l'indemnité spéciale de protection de la CCT 77 bis.
- Par conclusions déposées au greffe du tribunal le 18.10.2011, la S.A. a formulé une demande reconventionnelle à titre subsidiaire, visant à être autorisée à prouver 3 faits cotés à titre de motifs du licenciement de madame
- Statuant le 23.12.2011 par le jugement dont appel, le tribunal n'a fait droit à aucun des chefs de demande formulés par madame et a constaté en conséquence que la demande d'enquêtes formulée à titre subsidiaire par la S.A. était sans objet.
- Après avoir rappelé les principes applicables à chaque chef de demande, les premiers juges ont considéré en fait que l'indemnité compensatrice de préavis avait été correctement appréciée, que le dépôt de la plainte était sans lien causal avec le licenciement et que les circonstances de fait ne rejoignaient pas celles du système du crédit-temps et des protections spéciales attachées à ces situations particulières.
- Madame a relevé appel de cette décision, réitérant par devant la cour l'argumentation développée en instance tandis que la S.A. conclut à sa confirmation.
- La S.A. formule à nouveau, à titre subsidiaire, la demande d'autorisation de tenir des enquêtes en vue de prouver les faits initialement cotés en instance.

A. Quant à l'indemnité de rupture.

RG: 2012/AM/109

En l'état actuel de la législation, l'indemnité compensatrice de préavis qui est fonction du délai de préavis qui aurait dû être respecté, doit être déterminée comme aurait dû l'être la durée de ce dernier s'il avait dû être presté.

S'agissant d'une employée relevant de la catégorie dite « supérieur », l'article 82 § 3 prévoit que les délais de préavis à observer sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

La jurisprudence a dégagé la notion de préavis convenable déterminé en fonction du seul critère des difficultés de reclassement du travailleur lesquelles sont elles-mêmes fonction des éléments propres à la cause que sont : l'âge, l'ancienneté, la rémunération et les fonctions exercées. (Voyez : Cass. 04.02.1991, Pas. 1991, 536 ; Cass. 06.11.1989, J.T.T. 1989, p. 482 et Cass. 03.02.2003, J.T.T., p. 262).

Il en résulte que, quel que soit son succès auprès des praticiens, aucune « grille » informatique, ni aucune jurisprudence ne s'impose au juge.

Certes, l'une d'entre elles, parce qu'elle est basée sur une analyse statistique de la jurisprudence, présente l'avantage d'offrir une donnée comparative concrète permettant d'éviter l'écueil d'une appréciation subjective et de favoriser une certaine harmonisation mais il reste néanmoins que la prise en compte ou non de cette information comparative relève du pouvoir d'appréciation du juge saisi.

Il n'appartenait donc pas au tribunal de motiver sa décision en tant qu'elle s'écarterait de la susdite grille.

Il se déduit également de la détermination des critères à prendre en considération que l'appréciation du délai de préavis convenable doit se faire au moment du congé en manière telle qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de circonstances qui seraient survenues postérieurement, telle, par exemple, l'aubaine de retrouver rapidement un emploi similaire qu'invoque la S.A. (Voyez : Viviane Vannes, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruylant 2003, pp. 806 et svtes ainsi que les références citées ; voyez également : Cass. 3.2.2003, J.T.T. 2003, p.262).

Enfin, madame . fait elle aussi à tort état de circonstances qu'elle considère comme des éléments propres influençant défavorablement ses chances de reclassement dès lors qu'elle invoque à cet égard une victimisation de harcèlement moral qui n'est nullement établie et une détérioration de la situation économique qui ne lui est en rien spécifique.

RG: 2012/AM/109

Ainsi, au regard des paramètres à prendre en considération, à savoir, l'âge, 34 ans et 10 mois, l'ancienneté, 4 ans et 11 mois (et non 5,2 comme revendiqué) et la rémunération, 43.558,42 € (la rémunération perçue au moment du licenciement, soit, la rémunération à temps plein puisque le licenciement est intervenu avant le commencement du régime de travail à temps partiel), la cour estime à l'instar du tribunal que le délai de 6 mois retenu correspond au délai de préavis convenable.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

B. Quant à l'indemnité prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 11.6.2002.

Ainsi que l'a relevé le tribunal, la présente cour a à maintes reprises exposé la problématique du droit à l'indemnité prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 11.6.2002 comme suit :

« En droit, la matière est régie par l'article 32 tredecies de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel que modifié par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007, lequel dispose : « L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants : 1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ; ... ».

Il apparaît d'emblée d'une part, que la volonté du législateur n'est pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée, mais de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et d'autre part, que le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte et non du fondement éventuel de celle-ci (C.T. Mons, 1^{ère} ch., 24.8.2006, R.G. 19773, Juridat : JS62083 ; C.T. Mons, 1^{ère} ch. 21.12.2007, Chr.D.S. 2008, 739) . » (Voyez : C.T. 1^{ère} ch. 24 juin 2011, R.G. : 2010/AM/190, inédit)

Le débat judiciaire consiste donc en l'espèce à vérifier si la S.A. apporte la preuve à suffisance de droit de ce que les motifs pour lesquels elle a procédé le 1.4.2010 au licenciement de madame sont étrangers aux motifs pour lesquels celle-ci a déposé une plainte motivée le 4.12.2009 pour faits de harcèlement moral, plainte dont le dépôt a officiellement été porté à sa connaissance le 7.12.2009.

RG: 2012/AM/109

A cet égard, outre les motifs développés par le tribunal, tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la cour estime que les circonstances factuelles de la cause telles qu'elles sont établies par les éléments matériels des dossiers produits aux débats dénie à suffisance de droit l'existence d'un lien causal entre la plainte et le licenciement.

Il s'impose de relever que les motifs invoqués à l'appui du licenciement relèvent d'un comportement fautif imputé à l'employée identique à celui que l'employeur lui avait déjà reproché à plusieurs reprises antérieurement, avant que celle-ci ne dépose plainte du fait de harcèlement et qui, de surcroît, avaient fait l'objet d'un dernier avertissement dans les jours qui ont précédé le dépôt de ladite plainte.

Il résulte en effet, tant de la lettre d'avertissement du 14.12.2006 que de celle du 23.11.2009 que, quelles qu'aient pu en être les causes et le fondement, il existait un problème récurrent d'insatisfaction ressentie par l'employeur du fait de l'attitude comportementale de son employée au point que celle-ci venait d'être menacée de licenciement à défaut de changement radical.

L'avertissement du 23.11.2009 se termine comme suit : *« En effet, ce genre d'attitude vous était déjà reproché en 2006, nous pensons donc que nous sommes arrivés à un point de non retour à moins que vous ne changiez radicalement et sans délai de comportement. »*

Il existe au demeurant une telle coïncidence de dates entre la réception par madame de ce dernier avertissement et le dépôt par elle de la plainte motivée qu'il est permis de se demander si, en réalité, cette dernière n'était pas tout simplement, une tentative de faire obstacle au droit de l'employeur de se séparer d'une employée ne lui donnant pas satisfaction.

La cour rappelle à cet égard que le courrier du 23.11.2009 n'a pu être réceptionné par madame au plus tôt que le 24.11.2009, qu'elle fut déclarée en incapacité de travail du 24.11.2009 au 3.12.2009 et qu'elle a déposé sa plainte dès le lendemain.

Il est par ailleurs avéré par les attestations produites aux débats que le 31.3.2010, soit, 4 mois après le dépôt de la plainte, le service du personnel de la S.A. a été informé de nouveaux comportements de madame présentés comme répréhensibles.

L'antériorité et la récurrence du problème existant entre madame et son employeur, la détermination annoncée par celui-ci préalablement à l'information reçue du dépôt d'une plainte et les renseignements apportés à l'employeur postérieurement à celle-ci, lui révélant la reprise du comportement reproché, suffisent, à l'estime de la cour, à dénier l'absence de lien causal entre le dépôt de la plainte par l'employée et la résolution prise par la S.A. de mettre sa menace à exécution et de procéder à son licenciement.

RG: 2012/AM/109

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

C. Quant à l'indemnité prévue par l'article 20 de la CCT n° 77 bis.

Ainsi que l'a relevé le tribunal, en son arrêt du 16.9.2011 (R.G. n° 2010/AM/220), la présente cour a exposé la problématique du droit à l'indemnité prévue par l'article 20 de la CCT n°77 bis comme suit :

« En droit, certaines dispositions visent à interdire la rupture unilatérale du contrat de travail, autre que pour motif grave, à l'instigation de l'employeur en certaines circonstances liées par exemple à l'interruption de carrière, notamment due au congé parental en ne l'autorisant que pour un motif suffisant.

C'est notamment le cas de l'article 101 de la loi du 22.01.1985, loi de redressement contenant des dispositions sociales et de l'article 20 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19.12.200, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14.2.2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 25.1.2005.

L'article 101 de la loi précitée énonce :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue (...) ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, §1^{er} et 102 bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours : (...) le jour de la demande.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères (...) à la réduction visée aux articles 102 et 102 bis

(...) »

RG: 2012/AM/109

Selon l'article 22 §2 et §4 de la CCT 77bis, « l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3,6 et 9 » et « l'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ... ».

Selon la jurisprudence relative à la matière, sont considérées comme motifs suffisants pour justifier le congé, des hypothèses qui peuvent paraître évidentes telles la faillite de l'entreprise et la cessation de l'activité qui est liée (T.T. Bruges, 25.11.1977, R.W. 1978-79, 1671), les motifs de restructuration avérée de l'entreprise (C.T. Bruxelles, 16.11.2004, 4^{ème} chambre, Ch. D.S. 2005, 234 et Juridat : F.20041116-13), ainsi que la circonstance, si elle est établie, que c'est à la demande du travailleur que l'employeur l'a licencié en faisant état sur le certificat de chômage de causes économiques en vue de préserver le droit aux allocations (C.T. Liège, 9^{ème} ch. 16.11.2004, R.G. 30726-02, Juridat : F.20041116-11) tandis que les motifs liés au comportement du travailleur sont plus difficilement admis (T.T. Bruxelles, 27.04.1987, Juridat : F-19870427-15) ».

Pour le surplus, s'agissant de l'application à l'espèce, la cour ne peut mieux faire que de renvoyer à la motivation du jugement dont appel (feuillets 12 et 13) qu'elle fait sienne en raison de sa pertinence comme de son exhaustivité.

Force est au demeurant d'observer qu'en toutes hypothèses, il est établi sur base du développement ci-avant relatif aux motifs de licenciement de madame que celui-ci est intervenu pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à sa demande de passage à un régime de travail à temps partiel.

L'appel est dénué de tout fondement.

PAR CES MOTIFS,

RG: 2012/AM/109

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit conforme de monsieur l'Avocat général, Ph. de Koster.

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne madame aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de la S.A. à la somme de 2.761,25 € (expédition du jugement et indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française, à l'audience publique du 15 novembre 2013 par le Président de la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,
Monsieur J. DELROISSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.