



Numéro de répertoire
2018/
Date de la prononciation
12/11/2018
Numéro de rôle
17/442/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame Christiane LI

DEMANDERESSE – ayant pour conseil Maître Jean-Luc DESSY, avocat à 4500 Huy, avenue Ch. et L. Godin, 6, comparaissant par Maître François DESSY, avocat.

Contre :

Le CENTRE PUBLIC d'ACTION SOCIALE DE CLAVIER, en abrégé C.P.A.S. de CLAVIER, dont le siège est établi à 4560 Clavier, rue de la Gendarmerie, 3.

DEFENDEUR – représenté par Madame Christine D , directrice, assistée de son conseil Maître Stéphanie ADAM, avocate à 4000 Liège, quai de Rome, 2.

Requête déposée au greffe le 23/6/2017.

A l'audience publique tenue en langue française le 8/10/2018, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 23/6/2017 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 3/11/2017 ;

- pour Madame L. ;, ses conclusions principales déposées au greffe le 23/3/2018, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 20/7/2018 et son dossier déposé à l'audience du 8/10/2018 ;
- pour le C.P.A.S. de CLAVIER, ses conclusions principales déposées au greffe le 16/1/2018, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 18/5/2018, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 3/9/2018 et son dossier déposé à l'audience du 8/10/2018.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demande de Madame L.

A titre principal, Madame L. sollicite la condamnation du C.P.A.S. de CLAVIER à lui payer les sommes suivantes :

- 2.801,32 euros bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis égal à 1 mois de rémunération ;
- 5.000 euros à titre de dommage moral.

Elle poursuit également la condamnation du C.P.A.S. de CLAVIER au paiement des intérêts légaux à dater du licenciement, des dépens liquidés à la somme de 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, elle sollicite du tribunal qu'il l'autorise de prouver par toutes voies de droit le fait coté à preuve suivant : « *Madame L. employée depuis 2009 au CPAS de CLAVIER, a fait l'objet d'un harcèlement constant sur son lieu de travail, à partir de 2011 et ce jusqu'à son licenciement en décembre 2016, se manifestant notamment par des conditions matérielles de travail déplorables, des brimades et discrédits devant les ouvriers, un refus constant d'engager du personnel pour lui prêter main forte, des changements de responsabilités et d'organisation en son absence, des évaluations biaisées, un refus systématique de flexibilité au travail, etc.* »

B.2. Thèse du C.P.A.S. de CLAVIER

A titre principal, le C.P.A.S. de CLAVIER considère en substance que les demandes principales et subsidiaire de Madame L. sont non fondées et en conséquence, elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, il sollicite que les éventuelles condamnations au paiement de sommes ne soient pas exécutoires par provision.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. LES FAITS

Le 30/7/2009, Madame L est engagée au service du C.P.A.S. de CLAVIER, en qualité de responsable de l'économie sociale, dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à durée déterminée et à temps plein.

Ce contrat de remplacement prend fin le 4/7/2011.

A dater du 6/7/2011, Madame L est occupée pour les mêmes fonctions dans le cadre d'un contrat de travail d'employée APE à durée indéterminée et à temps plein.

Par courrier du 2/12/2016, le C.P.A.S. de CLAVIER met fin au contrat de Madame L moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 12 semaines de rémunération.

Madame L estime que :

- elle a fait l'objet de harcèlement intense au travail ;
- la durée couverte par l'indemnité est insuffisante et réclame donc un complément d'indemnité compensatoire de préavis égal à 1 mois.

Le 23/6/2017, elle dépose une requête introductive d'instance afin de faire valoir ses droits.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

E. DISCUSSION

1. Complément d'indemnité compensatoire de préavis

Madame L a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 12 semaines.

Elle estime que l'indemnité compensatoire de préavis devait être égale à 4 mois et 12 semaines et elle réclame en conséquence un complément d'indemnité compensatoire de préavis égal à 1 mois de rémunération soit la somme de 2.801,32 euros bruts.

Le C.P.A.S. de CLAVIER conteste cette demande.

La loi sur le statut unique des travailleurs a inséré de nouveaux délais de préavis applicables à partir du 1/1/2014 à tous les travailleurs.

Pour les travailleurs qui étaient en service avant le 1/1/2014, ce qui est le cas de Madame L le calcul se fait en deux temps :

- Premièrement, calcul du délai sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 ;
- Deuxièmement, calcul du délai en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1/1/2014.

Ces deux délais doivent être cumulés.

En ce qui concerne le premier délai, celui-ci est calculé conformément à l'article 68 de la loi du 26/12/2013 qui stipule :

« La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur avec un minimum de trois mois... ».

Il y a donc bien lieu de se référer à la rémunération annuelle de Madame L à la date du 31/12/2013 et non pas, comme elle le prétend, à celle qu'elle percevait au moment de son licenciement.

Madame L indique, dans ses conclusions, que sa rémunération annuelle était de 33.615,82 euros et que dès lors le délai de préavis devait être fixé à un mois par année d'ancienneté entamée or, il y a lieu de prendre en considération, comme cela vient d'être précisé, pour établir le calcul non pas la rémunération perçue au 1/12/2016 mais bien celle perçue au 31/12/2013 qui s'élevait à 29.652,83 euros.

Conformément à l'article 68 al. 2, le délai de préavis était donc de 3 mois par tranche entamée de cinq années d'ancienneté.

Le délai de préavis auquel elle pouvait prétendre pour cette première période était donc de trois mois.

Pour la seconde période soit à partir du 1/1/2014, le délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au moment du licenciement, était de 12 semaines (ce qui n'est pas contesté).

Madame L pouvait donc prétendre à un délai de préavis de 3 mois et 12 semaines.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis établi par le C.P.A.S. de CLAVIER était donc correct.

La demande visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis complémentaire doit être déclarée non fondée.

2. Dommage moral pour faits de harcèlement

Rappel des principes

L'article 32 bis de la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail précise :

« Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visés à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

L'article 32 ter stipule quant à lui :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : 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 à laquelle la présente section est d'application, 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. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

Le travailleur qui estime faire l'objet d'un harcèlement au travail peut :

- soit saisir le conseiller en prévention ou la personne de confiance,
- soit s'adresser à la Direction contrôle du bien-être au travail,
- soit, conformément à l'article 32 decies, intenter une procédure devant les juridictions compétentes afin de faire respecter la loi et de réclamer le cas échéant des dommages et intérêts.

L'article 32 undecies précise quant à lui :

« 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.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Il incombe donc à Madame L qui souhaite obtenir des dommages et intérêts de rapporter la preuve d'éléments précis qui constitueraient des faits de harcèlement à son égard.

Il n'est pas inutile de souligner que Madame L a déposé une plainte à l'auditorat du travail de Huy le 2/11/2016.

Dans cette plainte il est indiqué :

« En synthèse, les faits que je reproche à Mesdames Christine D. et Marie L sont :

- *Critiques injustifiées sur la qualité de mon travail ;*
- *Travail dans des conditions matérielles insuffisantes (par exemple, je dois utiliser un fer à repasser « de particulier » au lieu d'une centrale à vapeur, local exigü et mal aéré alors qu'il y a un séchoir à condensation qui expulse donc la chaleur dans la pièce...);*
- *Travail avec trop peu de personnel (ce qui engendre une surcharge importante pour moi) : je suis désormais toute seule aidée uniquement avec 2 travailleurs ALE de 25 heures chacun par mois alors qu'au début je disposais de 3 à 4 travailleurs "article 60"... »*

Elle précise dans ce document qu'elle développera davantage les griefs lorsqu'elle déposera plainte auprès du conseiller en prévention.

Force est de constater qu'une telle plainte n'a jamais été déposée alors que le document qui lui a été remis (p. 6 de Mme L) précisait bien que la plainte qu'elle déposait à l'auditorat ne lui permettait pas de bénéficier d'une protection contre le licenciement et qu'elle devait introduire une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller interne ou du service externe en prévention de son employeur.

Madame L indique en termes de conclusions que les problèmes de harcèlement ont commencé lors de l'arrivée de la nouvelle direction soit à partir de septembre 2011.

Madame L énonce dans ses conclusions les exemples de harcèlement dont elle estime avoir été victime, à savoir :

1. Le fait que le C.P.A.S. qui aurait été informé verbalement et par écrit d'insultes récurrentes de Madame C vis-à-vis de Madame Li et n'aurait pas réagi, ce qui aurait discrédité fortement la fonction de responsable de Madame L

Comme le souligne à juste titre le C.P.A.S. de CLAVIER en termes de conclusions, un rapport a été établi par le SPMT-ARISTA le 5/8/2014 lequel a été amené à intervenir suite à une demande d'intervention dans le cadre d'une situation de malaise du personnel de l'Economie sociale (du C.P.A.S.).

En page 2 de ce rapport le SPMT indique :

« En outre, les témoignages mettent en avant un manque de considération de la part de Mme L spécifiquement vis-à-vis de Mme C. Elle lui manquerait de respect ("ma fille" alors qu'elles n'ont que deux ans de différences) et de considération. Elle lui donnerait les tâches moins valorisantes ou absurdes à faire (comme peser le linge), critiquerait sa manière de travailler notamment par rapport aux machines (alors que Mme a une expérience professionnelle dans le domaine de la restauration) et l'aurait menacée de la faire licencier. En somme, alors que Mme C aurait attendu de sa responsable un soutien et une aide pour retrouver une confiance professionnelle, c'est l'inverse qui se produit. Cette situation se serait fortement accentuée depuis le retour de congé de maladie de Mme L en mars 2014. Les témoins pensent que Mme Li aurait mal vécu leur investissement au sein du service durant son absence ».

Certes Madame Li dépose un courrier (pièce 15 de son dossier) dans lequel elle met en évidence les problèmes relationnels qu'elle rencontre avec une certaine Mireille qui semble bien être Madame C. Il s'agit d'un document établi unilatéralement qui n'est appuyé par aucun témoignage.

De plus, il apparaît que les différentes critiques émises vis-à-vis de Madame C/ sont en contradiction avec le rapport du SPMT qui met en évidence un comportement peu adéquat de Madame L vis-à-vis de Madame C/.

2. Le fait que durant son incapacité de travail, de 3 mois à partir du 13/12/2013, l'organisation qu'elle avait mise en place a été changée et notamment la gestion des comptes a été confiée à Madame H , ouvrière art. 60, ce qui aurait discrédité Madame L.

Il y a lieu de souligner que Madame LI a travaillé sous la responsabilité de Madame S chef du service social, laquelle a été absente à partir d'avril 2013 et a été remplacée par Madame M à partir du mois d'août 2014.

Force est de constater que déjà dans le rapport établi par le SPMT en août 2014, il est mis en évidence certaines lacunes reprochées par les autres membres du personnel vis-à-vis de Madame I.

Ainsi il est précisé en page 1 du rapport :

« A la suite des différentes rencontres, force est de constater que les témoignages mettent tous en évidence des difficultés dans le chef de Mme L. en tant que responsable du service. Ces constats portent entre autres sur :

- L'ordre et la propreté des locaux.*
- La gestion financière du service.*
- La méthodologie de travail divergente.*
- La communication avec le personnel qui n'est pas appropriée, soit manquante, soit dévalorisante avec certains membres du personnel ».*

Le C.P.A.S. dépose à son dossier un e-mail adressé par Madame M Yasmine au C.P.A.S. le 28/1/2014 dans lequel elle précise qu'une réunion a été organisée à la demande des dames de la boutique afin de discuter de certains points d'organisation. Elle joint à son mail une note relative à l'organisation de l'économie sociale.

Elle termine son mail en indiquant :

« Loin de moi l'idée de vouloir tout chambouler, mais il s'agit de points abordés, pour la plupart, par le personnel lui-même et il m'a semblé important d'y être attentive ».

Il résulte de ces différentes pièces, que certes il y a eu des modifications et peut-être une réorganisation notamment durant l'absence de Madame L ; mais cela s'est fait à la demande du personnel, pour une amélioration du travail.

On ne peut donc pas y voir des faits de harcèlement à l'égard de Madame LI.

Certes il résulte du rapport du SPMT que Madame L a exprimé avoir eu difficile, après son retour, de constater que les différents éléments d'organisation du service avaient changé.

Cependant les modifications apportées l'ont été en vue d'une amélioration de l'organisation et ne constituent nullement des faits de harcèlement.

3. Le fait d'avoir du « travailler avec son équipe dans des conditions matérielles déplorables et dégradantes » à savoir dans une seule pièce de 16 m² qui servait pour les différents services offerts (réfectoire – bureau – tri du linge – accueil des clients).

Comme le souligne adéquatement le C.P.A.S., le fait de travailler avec toute son équipe dans des locaux que Madame L estime exigus (bien que ce soit 16 m²) n'est évidemment pas un fait de harcèlement.

La situation serait différente si Madame L avait été placée à partir d'un certain moment dans des locaux différents plus exigus que les précédents et ce de façon tout à fait délibérée et sans raison précise, ce qui n'est absolument pas le cas.

Le fait que des travaux d'amélioration des locaux aient été entrepris par la suite ne change rien à la situation.

4. Le fait d'avoir été surchargée et fort isolée après le départ de sa responsable Madame S

Madame L reconnaît en termes de conclusions qu'elle travaillait avec une équipe (dans des locaux qu'elle estimait trop exigus), cela démontre donc qu'elle n'était pas seule.

En outre il ressort du rapport du SPMT que si Madame L a dû travailler de façon plus autonome pendant le congé de maladie de Madame S, cette dernière a été finalement remplacée par Madame M en septembre 2013. Le fait d'avoir dû travailler de façon plus autonome ne veut pas dire qu'elle travaillait seule.

Le tribunal estime que ce fait ne constitue pas un fait de harcèlement.

5. Le fait de ne pas avoir pu récupérer des heures supplémentaires.

Il faut tout d'abord noter que Madame L reconnaît elle-même des erreurs de manipulation dans l'utilisation de la pointeuse ce qui peut être à l'origine d'erreur dans les heures encodées.

En outre s'il est vrai que Madame L avait un horaire flexible, c'est en raison des besoins du service et il ne s'agissait nullement d'un fait de harcèlement.

Enfin il est quand même surprenant que Madame LI qui indique avoir été dans l'impossibilité de récupérer ses heures supplémentaires n'ait jamais réclamé celles-ci et ne les réclame toujours pas dans le cadre de la présente procédure.

6. Le fait d'avoir été contrainte de signer un nouveau contrat le 1/1/2016 avec modification des horaires répartis non plus sur cinq jours mais sur quatre jours et demi.

Il apparaît des pièces déposées par le C.P.A.S. que ce n'est pas un nouveau contrat mais bien un avenant qui a été établi le 2/12/2015 pour être d'application le 1/1/2016.

La durée du travail a été maintenue à 37 heures par semaine réparties effectivement sur quatre jours soit du lundi au vendredi, Madame LI ne devant plus ainsi prêter le samedi.

À nouveau encore, le tribunal ne voit pas en quoi il y aurait eu un fait de harcèlement dans ce changement d'horaire, lequel s'avérerait d'ailleurs apparemment plus favorable puisque Madame LI ne devait plus travailler le samedi.

De plus elle ne prouve nullement avoir été contrainte de signer cet avenant.

7. Le fait d'avoir fait l'objet de critiques et d'évaluations visant à la discréditer.

Force est de constater que la simple lecture du rapport du SPMT permet de constater que les critiques émises étaient relatives au comportement adopté par Madame LI et relatives à la qualité de son travail ou en tout cas de son organisation.

Ce sont d'ailleurs ces manquements qui ont justifié son licenciement comme le confirme la décision du C.P.A.S. du 30/11/2016 reprenant les motifs de la rupture du contrat.

Le tribunal estime que Madame LI n'établit nullement des faits de harcèlement à son égard.

Madame LI dépose certes 3 attestations émanant de personnes qui apprécient son travail, cela ne change rien au fait qu'on ne puisse considérer qu'il y ait eu en l'espèce du harcèlement au sens de l'article 32 ter de la loi du 4/8/1996.

Le tribunal estime également ne pas pouvoir faire droit à la demande subsidiaire d'audition de témoins, les éléments invoqués ne pouvant être considérés comme des faits de harcèlement comme précisé ci-avant, ni même un commencement de preuve.

Surabondamment le tribunal rappelle que Madame L. aurait pu déposer une plainte pour harcèlement comme cela lui avait été conseillé par l'auditorat du travail, ce qu'elle n'a pas fait. Dans ce cadre-là une "enquête" plus approfondie aurait pu être effectuée.

La demande de tenue d'enquêtes pour des faits qui auraient débuté en 2011 ne peut être accueillie.

À titre subsidiaire, le C.P.A.S. de CLAVIER sollicite qu'il soit dérogé au principe de l'exécution provisoire du jugement prévu par l'article 1397 du code judiciaire.

Le tribunal n'aperçoit pas la raison pour laquelle il y aurait lieu de déroger au principe de l'exécution provisoire en l'espèce.

Par ces motifs, le tribunal statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande principale recevable mais non fondée.

Dit la demande subsidiaire relative à la tenue d'enquêtes non fondée.

Délaisse à Madame L. ses propres dépens et la **condamne** aux dépens du C.P.A.S. de CLAVIER, soit l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.080 euros.

Ordonne pour autant que de besoin l'exécution provisoire du jugement.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT.

PRESENTS :

Madame Monique THIRION, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux