

Rep.N° 09/1626

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 14 JUILLET 2009

4e Chambre

Contrat de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

1. La S.C.R.L. CREDOC SERVICES, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue de la Montagne, 30-34;
2. La FEDERATION ROYALE DU NOTARIAT BELGE, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue de la Montagne, 30-34;

Appelantes au principal,

Intimées sur incident

représentées par Maître C. WANTIEZ, avocat à Bruxelles ;

Contre:

Madame Isabelle W

domiciliée à

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Me M. Gaspard et Maître L. Godin,
avocat à Bruxelles;

★

★

★

Le dossier de procédure contient les pièces procédure légalement requises et notamment :

- Madame Isabelle W partie intimée au principal, a déposé des conclusions le 26 juin 2007, formant appel incident, ainsi que des conclusions additionnelles le 19 août 2008 ; elle a déposé une note complémentaire relative à la recevabilité de l'appel incident le 13 mars 2009. Les parties appelantes ont déposé des conclusions le 27 mai 2008. Les deux parties ont déposé leur dossier de pièces.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues a été appliquée.

*

*

*

Par son jugement du 8 janvier 2007, le tribunal a déclaré fondées les demandes de Madame W dans la mesure ci-après ;

- Il a débouté Madame W pour le surplus de ses demandes et a condamné les défenderesses aux dépens (NB liquidés).

II. Demandes en appel

II.1. Appel principal

La Fédération Royale du Notariat Belge et la S.C.R.L. Crédoc Services demandent de réformer le jugement en ce qu'il les a condamnées au paiement de 12.500 € chacune au titre de dommage moral, et de condamner Madame W aux dépens d'appel. Quant à l'appel incident, ils demandent de le déclarer non fondé et, en cas de condamnation à payer une indemnité, de dire que cette dernière ne peut excéder le montant décidé par le tribunal.

II.2. Appel incident

Madame W demande de déclarer l'appel principal non fondé et de déclarer l'appel incident recevable et fondé. Elle demande de réformer partiellement le jugement et de :

- condamner chacune des appelantes :
 - au paiement de six mois de rémunération, soit 16.040,31 € en application de « l'article 32terdecies §1er de la loi du 11 juin 2002 » ou, à titre subsidiaire, au titre de dommages moraux pour licenciement abusif ou, plus subsidiairement, pour violation des articles 16, 20 §2 de la loi du 3 juillet 1978 (loi relative aux contrats de travail) et de la loi du 4 août 1996 (bien être des travailleurs), à majorer des intérêts légaux depuis le 18 mai 2005 ;
 - à la somme de 1100 € à titre de frais et honoraires d'avocat ;
 - de condamner les appelantes aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure.
- Avant dire droit, si la cour l'estime nécessaire :
 - l'autoriser à pouvoir rapporter la preuve de certains faits (conclusions p 51) ;
 - ordonner la production par les appelantes des listes mentionnant l'identité des travailleurs ayant quitté l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2004.
- Déclarer la décision à intervenir exécutoire nonobstant tout recours.

III. Faits

Madame W a été engagée le 7 janvier 2002 par la Fédération Royale du Notariat Belge comme attachée de direction dans le cadre d'une activité à temps plein. Le 1^{er} février 2004, elle passe au service de la S.C.R.L. Crédoc Services avec maintien de son ancienneté.

Le 30 mars 2005, la Fédération Royale du Notariat Belge et la S.C.R.L. Crédoc Services ont signé avec Madame W une convention tripartite aux termes de laquelle Madame W travaille à mi-temps pour la Fédération et à mi-temps pour la S.C.R.L. CREDOC ; la rémunération est répartie par parts égales.

L'intéressée a été en incapacité de travail à partir du 21 avril 2005.

Le 9 mai 2005, Madame W. a écrit au Président de la FRNB et au directeur général et administrateur du CREDOC, la lettre suivante :

« concerne : harcèlement moral sur les lieux de travail.

En l'absence de toute procédure prévue par le règlement de travail, je vous écris directement afin de demander la mise en oeuvre d'une procédure prévue en matière de harcèlement moral.

En effet, je suis l'objet de pressions permanentes et de dénigrement constants depuis plus de 6 mois, à tel point que mon médecin traitant a recommandé un éloignement des lieux de travail.

Dans ces conditions, je vous remercie de vous conformer aux obligations légales d'employeurs et de mettre en oeuvre la procédure prévue par la loi.

Dans la mesure où le Directeur général est directement concerné par cette situation, je souhaite qu'il ne soit pas chargé de la constitution du dossier. »

Le 12 mai 2005, le conseil de Madame W. écrit au même président de la Fédération Royale du Notariat Belge; il appuie l'attitude de sa cliente et demande de désigner la personne de confiance qui devra instruire l'affaire.

Le 18 mai 2005, la Fédération Royale du Notariat Belge et la S.C.R.L. Crédoc Services adressent à Madame W. des courriers distincts mais

au contenu similaire sous la signature respectivement du président du conseil d'administration de la Fédération Royale du Notariat Belge (la personne à laquelle étaient adressés les deux courriers) et de l'administrateur délégué de la S.C.R.L. Crédoc Services. Les courriers signalent avoir pris connaissance « avec étonnement » du courrier du 9 mai; ils relèvent que Madame W.

ne s'est jamais plainte, et contestent ses accusations. Ils estiment que les courriers des 9 et 12 mai ne constituent pas une « plainte motivée » et ajoutent : « Toutefois, en nous adressant cette lettre, vous avez ébranlé notre confiance. Nous avons par conséquent décidé de vous licencier moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération. (...) »

Le 24 mai 2005, Madame W. demande sa réintégration. Cette demande est refusée le 31 mai 2005.

Par citation du 28 juin 2005, Madame W. demande la condamnation des deux sociétés au paiement des sommes suivantes :

- 30.429,53€ au titre d'indemnité de protection par application de l'article 32terdecies de la loi du 11 juin 2002 ;
- 35.273,70€ et 30.429,53€ à titre d'indemnités compensatoires de préavis ;
- 3.444,33€ au titre d'arriérés de rémunération.

IV. Avis du ministère public

Le ministère public est d'avis que Madame W. ne peut pas bénéficier de la protection contre le licenciement. Il estime qu'il y a eu abus de droit et détournement de la finalité du licenciement, admet le préjudice

moral, mais estime que le montant alloué par le premier juge à ce titre est excessif.

Il conclut que l'appel principal est recevable et partiellement fondé, et l'appel incident recevable mais non fondé.

V. Discussion

1.

L'appel principal introduit par les deux sociétés porte sur leur condamnation à payer des dommages et intérêts (B).

L'appel incident (A) introduit par Madame W porte sur le refus du premier juge de lui accorder le bénéfice de la protection instaurée par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996. A titre subsidiaire, Madame W réclame six mois de rémunération à titre de dommages et intérêts (B).

2.

L'appel principal, qui porte sur la condamnation pour abus de droit de licenciement, est recevable ; l'appel incident l'est également, cet appel pouvant être formé à tout moment jusqu'à la clôture des débats.

VI. Protection contre le licenciement (appel incident)

3.

Le premier juge n'a pas admis le bénéfice de la protection contre le licenciement.

Position des parties

4.

Madame W critique le premier juge en ce qu'il n'a pas admis qu'elle avait déposé une plainte motivée lui permettant de bénéficier de la protection contre le licenciement. Elle estime que la plainte circonstanciée résulte des courriers des 9 et 12 mai, expose qu'elle marquait sa préférence pour la voie interne et relève la carence de l'entreprise à cet égard. Elle demande de condamner les deux sociétés à payer chacune la somme de 16.040,31€ correspondant à 6 mois de rémunération.

Les sociétés demandent la confirmation du jugement sur ce point et considèrent que les faits n'étaient pas constitutifs de harcèlement.

Position de la cour

5.

La contestation porte sur l'application de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996¹.

¹ Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Ainsi que l'a relevé le premier juge, la protection contre le licenciement est accordée indépendamment du sort finalement réservé à la plainte. Il est dès lors sans intérêt, pour trancher la contestation relative à l'existence de la protection contre le licenciement, d'examiner si les faits dont se plaint Madame W sont ou non constitutifs d'un harcèlement moral.

6.

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement, Madame W.

doit établir avoir « *déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance* »². De la sorte, la loi permet une procédure interne et une procédure externe pour déposer une plainte ouvrant le bénéfice de la protection. Dans sa version applicable au moment du litige, l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996 précisait que les personnes auprès desquelles une plainte motivée pouvait être déposée étaient le conseiller en prévention ou les personnes de confiance qui l'assistent, et les fonctionnaires chargés de la surveillance.

7.

Avec le premier juge, la cour estime qu'il ne peut pas être constaté qu'une plainte motivée a été adressée à l'une des personnes habilitées à la recevoir.

A l'estime de la cour, aucun des deux courriers des 9 et 12 mai 2005 (ni isolément ni dans leur ensemble) ne contient une plainte suffisamment précise pour pouvoir être considérée comme motivée, au sens de l'article 32terdecies de la loi telle qu'en vigueur au moment du litige.

8.

Par ailleurs, l'absence de désignation par l'employeur d'une personne de confiance ou d'un conseiller en prévention ne permet pas de considérer que les courriers des 9 et 12 mai ont ouvert à Madame W le bénéfice de la protection. Certes, la cour relève la confiance dont a témoigné Madame W à son employeur lorsqu'elle s'adresse directement au président de la Fédération Notariale pour signaler la situation dont elle s'estime être victime. Cependant, pour bénéficier de la protection, et à défaut de pouvoir s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance, Madame W pouvait recourir à la procédure externe. Elle pouvait en particulier déposer plainte auprès de l'inspection (loi du 4 août 1996, art. 32nonies) et cette plainte devait être motivée, c'est-à-dire à tout le moins contenir un minimum d'éléments précis concernant les faits invoqués à titre de harcèlement, ce qui n'est pas le cas des courriers adressés les 9 et 12 mai.

9.

² Loi du 4 août 1996, art. 32terdecies, §1^{er}. L'article 32terdecies a été inséré par la loi du 11 juin 2002. Le présent litige se situe avant la modification de cette disposition par la loi du 10 janvier 2007.

En conclusion, les conditions requises pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement ne sont pas réunies. L'appel incident doit être déclaré non fondé.

VII. Abus de droit

10.

Le premier juge a reconnu l'abus de droit, et a condamné à ce titre les deux sociétés à verser, chacune, un montant de 12.500 euros.

Position des parties

11.

Les sociétés appelantes contestent avoir commis un abus de droit. Elles font état de dérives et effets pervers du phénomène de harcèlement moral, visant par là, références à l'appui, le fait que tout salarié (même de bonne foi) qui ne se sent pas à l'aise dans son travail brandit cette notion pour porter l'affaire devant les juridictions, ou le cas de salariés qui se vengent d'une personne qu'ils n'aiment pas. Elles contestent avoir la charge de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement. Elles exposent avoir toujours apprécié le travail de Madame W à sa juste valeur et que la dégradation des relations est « uniquement due au fait que le 9 mai 2005 sans aucune explication, Madame W.

s'est estimée victime de 'pressions permanentes et dénigrements constants' de la part de la direction » ; suite à la demande de Madame W. les sociétés ont tout mis en œuvre pour se conformer aux dispositions légales et le licenciement n'est pas un licenciement représailles. Elles expliquent également que, avant la communication des pièces intervenues bien après le licenciement, elles ne connaissaient pas les griefs invoqués par Madame W comme constitutifs de harcèlement. Elles répondent point par point aux griefs.

12.

Madame W invoque l'abus de licenciement (ses conclusions, p.46), dans un contexte de harcèlement moral ; en cas de doute, elle propose de rapporter la preuve de certains faits et demande d'ordonner la production de la liste des travailleurs ayant quitté l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2004. Enfin, elle demande à tout le moins de confirmer le montant de l'indemnité alloué à titre de dommage moral.

A titre plus subsidiaire elle invoque l'inexécution fautive du contrat (respect et égards mutuels ; obligation de l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables).

Position de la cour

13.

Ainsi que le rappelle le ministère public dans son avis, l'abus de droit réside dans le dépassement manifeste des limites de l'exercice normal d'un droit par une personne prudente et diligente.

En matière contractuelle, l'exécution de bonne foi des conventions interdit à une partie d'abuser des droits que lui confère le contrat ; pareil abus

suppose que, lorsque cette partie use, dans son seul intérêt, d'un droit qu'elle puise dans la convention, elle en retire un avantage disproportionné à la charge corrélatrice de l'autre partie³.

14.

Tel est le cas en l'espèce : les employeurs ont licencié Madame W parce qu'elle a osé signaler à son employeur qu'elle s'estimait victime d'un harcèlement moral. La qualité de son travail n'est pas en cause.

En confiance (et naïvement ?), alors qu'elle était en incapacité de travail, Madame W a adressé à son employeur un courrier dénonçant qu'elle s'estimait victime du comportement du directeur général et demandant que soit mis en place ce qui permettrait de respecter la procédure interne prévue par la législation ; le conseil a renchéri en soulignant le non respect par l'employeur de ses obligations à cet égard et en demandant la désignation de la personne de confiance.

La seule réaction des employeurs est un licenciement, au motif que l'intéressée aurait ébranlé la confiance ; le certificat de chômage mentionne « *accusation injustifiée à l'égard de l'employeur* ».

15.

Cette précipitation des employeurs à rompre le contrat leur incombe ; il est malvenu de leur part d'invoquer aujourd'hui qu'ils ne disposaient pas du dossier constitué par Madame W pour établir ses griefs. Il n'y a aucune trace d'un contact ou d'un minimum d'enquêtes pour vérifier l'atmosphère de travail dénoncée par Madame W.

Par ailleurs, au vu des circonstances de l'espèce, Madame W ne peut pas être soupçonnée d'avoir voulu brandir abusivement un harcèlement devant les juridictions pour en tirer un profit personnel. Elle signalait sa difficulté et marquait sa préférence pour tenter de résoudre le problème par la voie interne. L'esprit de la loi du 4 août 1996 (priorité d'une procédure interne) a été respecté par Madame W.

L'esprit de la loi n'a pas été respecté par ses employeurs.

16.

Les employeurs, par ce licenciement rapide, ont profité de leur propre carence à ne pas avoir désigné un conseiller en prévention. Ils ont court-circuité l'intention manifestée par Madame W de déposer plainte : celle-ci avait en effet clairement exprimé son intention de confier un dossier complet à la personne à désigner par l'employeur et elle avait, via son conseil, envisagé de déposer plainte devant l'inspection sociale. Ainsi que le relève le premier juge, le licenciement est intervenu en représailles d'une demande légitime (désigner la personne qui pourra instruire sa plainte) ; les sociétés ont

³ Code civil, art. 1134, al.3 ; cf. Cass. 18 juin 1987, Pas. 1987, I, p.1295 et Cass., 19 septembre 1983, RG 6694, Bull. et Pas., 1984, I, n° 34

préférait procéder à un licenciement brutal plutôt que se conformer, à l'égard de Madame W, à la législation sur le bien être au travail.

Par ailleurs, pour les motifs relevés avec précision et adéquatement par le premier juge, la mention sur le certificat de chômage révèle un réel manque d'égards, en l'absence de toute investigation concernant la réalité de la plainte reçue. Ce manque d'égards est d'autant plus flagrant que Madame W était, au moment des faits, en incapacité de travail et que les sociétés savaient que cette incapacité était liée au fait que Madame W s'estimait -à tort ou à raison- victime de harcèlement. Les sociétés n'ont marqué aucune volonté de dialogue, alors que Madame W leur écrivait qu'elle était « niée ».

17.

L'ensemble des circonstances du licenciement établissent un abus de droit : les employeurs ont rompu le contrat dans leur seul intérêt, sans justifier d'un intérêt raisonnable et suffisant à exercer le droit de licencier. Ils invoquent s'être ensuite conformés à la loi (visant par là sans doute la désignation du conseiller en prévention) ; ceci, qui n'a pas concerné Madame W

et est un fait postérieur à son licenciement, ne modifie en rien la conclusion qui précède.

L'abus de droit est établi, sans qu'il faille vérifier si les faits invoqués par Madame W. sont ou non constitutifs d'un harcèlement.

18.

Le manque d'égards et les circonstances blessantes qui ont entouré le licenciement brutal sont la cause directe d'un dommage moral, subi par Madame W. Ce dommage est distinct du préjudice couvert par l'indemnité de préavis.

19.

Le dommage moral subi par Madame W ne peut pas être minimisé.

Les circonstances de la cause établissent la gravité du manque d'égards vis-à-vis d'une travailleuse dont la qualité de travail n'est pas en cause et dont l'employeur connaissait la détresse psychologique (cf conclusions employeur, p. 19). En outre, par leur attitude, les employeurs l'ont privée du droit de s'adresser à un conseiller en prévention et du bénéfice de cette procédure (interne) pour lui permettre de faire le point. Se sentant victime, elle a dû surmonter cette épreuve sans avoir eu l'occasion de s'expliquer au sein de l'entreprise et, notamment, sans qu'une possibilité lui ait été donnée d'entendre ou de connaître sereinement la version des faits par la personne désignée par elle comme l'auteur d'un harcèlement. Enfin, le motif de licenciement repris sur le certificat de chômage a confronté Madame W à des explications à fournir à l'ONEm, lorsqu'elle a demandé des allocations de chômage.

Il n'est pas possible de déterminer autrement le préjudice qu'en procédant *ex aequo et bono* : une évaluation en équité se justifie.

La cour approuve l'évaluation de ce dommage estimé en équité par le premier juge à 12.500 € pour chaque société.

20.

Par contre, Madame W n'établit pas en quoi le dommage qu'elle a subi devrait être évalué à un montant supérieur et être porté à 16.040,31 €.

21.

Le premier juge a alloué les intérêts à partir du prononcé du jugement.

En appel, Madame W semble réclamer les intérêts légaux sur ce montant à partir du 18 mai 2005, date du licenciement.

Elle ne justifie pas cette demande.

S'agissant d'estimer le dommage causé par l'abus de droit, le juge a correctement apprécié l'indemnité (comprenant le dommage et les intérêts compensatoires) au jour où il a statué et il pouvait fixer le point de départ du calcul des intérêts (moratoires) à cette date.

Le jugement doit aussi être confirmé sur ce point.

VIII. dépens

22.

Chaque partie succombe dans ses prétentions en appel.
Chaque partie supportera ses propres dépens d'appel.

*

*

*

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Sur avis conforme du ministère public,

Dit les appels recevables mais non fondés,

Confirme le jugement en ce qu'il condamne chacune des sociétés intimées à payer 12.500 € à titre de dommage moral, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à partir du prononcé du jugement, ainsi que concernant les dépens ;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens d'appel.

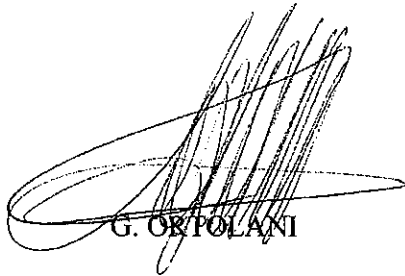
Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN Conseiller

S. KOHNENMERGEN Conseiller social au titre d'employeur

A. VAN DE WEYER Conseiller social au titre d'employé

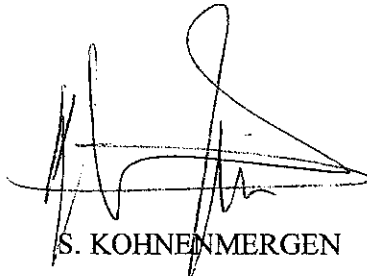
Assistés de G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



A. VAN DE WEYER



S. KOHNENMERGEN

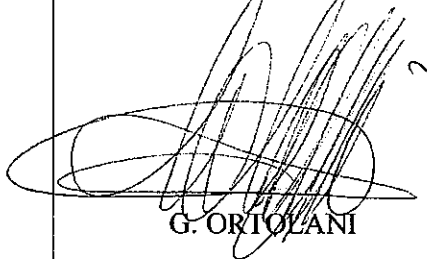


A. SEVRAIN

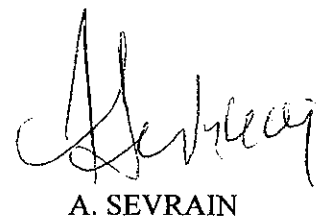
et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le quatorze juillet deux mille neuf, où étaient présents:

A. SEVRAIN Conseiller

G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



A. SEVRAIN