

Rep.N°.

hoog/1657

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 juillet 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Procédure écrite : RD délibéré : 15 octobre 2009

En cause de:

P Isa, domicilié à

Appelant au principal, intimé sur incident, représenté par
Maître Ph. Vanlangendonck, avocat ;

Contre:

**LA COMMUNE DE SCHAEERBEEK, Collège des
Bourgmestre et Echevins**, dont les bureaux sont établis à 1030
Bruxelles, place Collignon, 1 ;

Intimée sur incident, appelante au principal, représentée par
Maître M. Milde, avocat ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Monsieur Isa P a, par requête du 2 mars 2006, saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de la Commune de Schaerbeek (ci-après, la Commune) au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de dommage moral ou d'une indemnité compensatoire pour licenciement abusif, égale à 15 mois de rémunération, soit 24.642,25 Euros à augmenter des pécules et autres avantages en nature,
- d'une indemnité de 6 mois de rémunération brute du chef d'acte de violence au travail, en vertu de l'article 32 tredecies, § 5, 1° de la loi du 4 août 1996, soit 9.856,98 Euros à augmenter des pécules de vacances et autres avantages en nature,
- l'indemnisation du préjudice réellement subi pour la non réintégration, en vertu de l'article 32, tredecies, § 4 de la loi du 4 août 1996, soit 326.107,44 Euros à augmenter des pécules et autres avantages en nature,
- de l'indemnité de 6 mois pour non-réintégration en vertu de l'article 32 tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996,
- d'1 Euro provisionnel comme dommage moral.

2. Par jugement du 11 janvier 2007, le Tribunal a déclaré irrecevables la demande d'indemnité compensatoire de dommage moral et d'indemnité compensatoire pour licenciement abusif ainsi que la demande d'un Euro à titre provisionnel comme dommage moral, et a déclaré non fondée la demande en tant qu'elle se fonde sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail.

Le Tribunal a également condamné Monsieur P aux dépens.

3. Le jugement a été notifié aux parties, le 15 janvier 2007.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Monsieur P a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe, le 14 février 2007. L'appel a été introduit en temps utile.

5. Les délais de procédure ont été fixés par une ordonnance du 29 juillet 2008.

Des conclusions ont été déposées pour la Commune, le 13 novembre 2008.
Des conclusions ont été déposées pour Monsieur P , le 11 février 2009.
Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour la Commune, le 22 avril 2009.

6. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 24 juin 2009 ainsi que Madame Colot, Substitut général en son avis oral conforme auquel Maître Vanlangendonck a répliqué, Maître Milde a renoncé à son droit de réplique. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Demandes dont la Cour est saisie

7. Monsieur P demande à la Cour de réformer le jugement et en conséquence de condamner la Commune à lui payer un Euro provisionnel pour les indemnités auxquelles il peut prétendre en exécution des dispositions de la loi du 11 juin 2002, de la loi du 4 août 1996 ainsi que des dispositions relatives à la responsabilité civile extra-contractuelle.

Subsidiairement, il demande à la Cour d'être autorisé à rapporter certains faits par l'audition de témoins.

8. La Commune demande la confirmation du jugement ainsi que la condamnation de Monsieur P aux dépens en ce compris une indemnité de procédure d'appel fixée à 7.000 Euros.

IV. Faits et antécédents

9. Monsieur P est entré au service de la Commune, le 19 mars 2004 en qualité d'adjoint technique (gardien de plaine), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 14 décembre 2004, il a demandé à pouvoir accéder à une fonction d'animateur socio-sportif.

Le 10 janvier 2005, il a été engagé pour exercer une fonction de « *secrétaire administratif - animateur socio-sportif* ».

10. Monsieur P a été en incapacité de travail du 18 juin au 10 juillet 2005.

11. Le 15 juillet 2005, Monsieur W secrétaire d'administration du service Jeunesse a rapporté à l'Echevin de la Jeunesse, à son chef de cabinet et à Monsieur T directeur, un incident survenu entre Monsieur P et un jeune qui participait à une activité sportive.

Son rapport précisait :

« Lors des activités de la semaine au parc Terdelt, il m'a été rapporté par M. S. responsable du projet « Olympiades inter-associations », le comportement pour le moins inadmissible de M. P. animateur socio-sportif, ce jeudi 14 juillet .

Ce dernier a eu une altercation avec un jeune et a manqué d'en venir aux mains avec celui-ci. Quand bien même M. P. aurait subi des injures de la part de ce jeune, son métier lui confère de garder son calme en toute occasion et non d'envenimer les choses. Cela a semblé-t-il pris une tournure importante auprès de l'association à laquelle appartenait le jeune. Le ton est monté et M. P. s'est fait très menaçant. M. S. est ensuite venu calmer les choses mais M. P. a alors également menacé verbalement M. S. et n'a rien voulu entendre, ce qui est intolérable.

Cela a eu pour conséquence une « publicité » négative de nos services auprès du public, l'association s'est purement retirée et ne s'est pas présentée ce matin en signe de mécontentement.

Comme tu le constateras, le comportement de M. F. n'est pas digne d'un animateur, qui est sensé garder son calme à tout moment. Que se passera-t-il en cas de gros incidents ? D'ailleurs M. P. n'hésite pas à répondre à chacun qu'il est prêt à rentrer « dedans » s'il le faut...

Je te propose de soumettre son cas au Collège des Bourgmestre et Echevins sans plus attendre ».

Ce rapport a, le 18 juillet 2005, été soumis à Monsieur P. qui n'a pas marqué son accord sur son contenu.

12. Le 18 juillet 2005, Monsieur P. le chef de cabinet de l'Echevin de la Jeunesse, a « décidé de mettre Monsieur P. en congé de ses fonctions d'animation en attendant l'avis du Collège des Bourgmestre et Echevins ».

13. Le 18 juillet 2005, Monsieur P. a écrit au collège des Bourgmestre et Echevins pour contester le rapport établi à sa charge le 15 juillet 2005.

Il précisait dans sa lettre :

« C'est le jeune qui s'est montré agressif verbalement. Je lui ai demandé de se calmer ce qui l'a rendu encore plus nerveux et, lorsque j'ai appelé son responsable, il a été à nouveau agressif, non seulement verbalement mais également physiquement. Mes collègues ont d'ailleurs dû intervenir pour qu'il ne me frappe pas. Je n'ai à aucun moment fait preuve de provocation verbale ni physique.

En tout état de cause et conformément aux dispositions légales en la matière, je souhaite être entendu par le Collège ».

Le 18 juillet 2005, Monsieur P. a pris téléphoniquement contact avec le Service du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi.

14. Le 19 juillet 2005, le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur P moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à 3 mois de rémunération.

Par lettre du 25 juillet 2005, Monsieur P a demandé à être entendu par le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Par lettre recommandée du 17 août 2005, il a demandé sa réintégration « *dans les fonctions qu'il exerçait avant son licenciement irrégulier qui s'est produit alors qu'il bénéficiait de la protection légale prévue par la loi du 11 juin 2002* ».

V. Discussion

§ 1. En ce qui concerne la saisine de la Cour

15. Il résulte des conclusions d'appel de Monsieur F que son action vise à obtenir une indemnisation « *en exécution des dispositions de la loi du 11 juin 2002, de la loi du 4 août 1996 et ainsi que des dispositions relatives à la responsabilité civile extra-contractuelle* ».

Il apparaît ainsi que Monsieur P n'a pas interjeté appel du jugement en ce qu'il a décidé que les demandes qui ne se fondent pas sur la loi du 4 août 1996 ne pouvaient être introduites par requête et étaient donc irrecevables.

Pour autant que de besoin, la Cour confirme le jugement sur ce point.

§ 2. En ce qui concerne le fondement de l'appel de Monsieur P

16. Monsieur P relève à juste titre que si le travailleur ne remplit pas les conditions lui permettant de solliciter l'indemnité spéciale de protection prévue par la loi du 11 juin 2002, il reste en droit de réclamer des dommages et intérêts (voir ses conclusions d'appel, p. 11).

Il y a donc lieu d'examiner distinctement la demande de dommages et intérêts pour faits de violence et la demande d'indemnité de protection.

A. Quant à l'existence de faits de violence au travail

17. Pour l'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, on définit la violence au travail comme « *chaque situation de fait où un travailleur... est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ».

La violence ne requiert pas un comportement répété :

« la violence au travail vise des actes instantanés d'agression. Un comportement unique, pour autant qu'il soit suffisamment grave, suffit pour qualifier un comportement de violence au travail. L'absence de

réitération constitue un élément majeur de différenciation par rapport au harcèlement moral au travail » (J-Ph. Cordier et P. Brasseur, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits... », Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009, p. 154-155).

La violence suppose une menace ou une agression. Elle doit présenter un certain degré de gravité, « ce qui peut se mesurer par rapport aux conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne » (idem, p. 155).

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 prévoit que :

« lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi 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 ».

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence (ou de harcèlement). Elle doit toutefois établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence de la violence : il ne suffit donc pas qu'elle allègue des faits sans les prouver pour que la partie adverse soit tenue de démontrer que les allégations sont inexactes (voir en ce sens, C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D. S., 2008, p. 732).

18. Pour établir des faits permettant de présumer l'existence d'une violence commise à son encontre par Monsieur Jean-Louis P Monsieur P invoque les circonstances suivantes :

- le rapport du 15 juillet 2005, n'a pas été établi par Monsieur W mais par Monsieur Jean-Louis P le directeur de cabinet de l'échevin de la jeunesse ;
- il n'y pas eu de réunion le concernant, le 15 juillet 2005 ;
- le 14 juillet 2005, il a été agressé par un jeune et non l'inverse ;
- Monsieur S a établi une attestation à propos de l'incident du 14 juillet 2005, dans le cadre d'un « système népotique dont Monsieur P a été exclu car il refuse de participer à un système pourri de « donnant-donnant » et de combines de politiciens véreux »¹.

Monsieur P estime pouvoir démontrer sur cette base que « Monsieur P a instrumentalisé Monsieur W en exploitant une dénonciation calomnieuse et diffamatoire de Monsieur S : dénuée de tout fondement ».

Il estime que l'acte de violence découle de ce que « Monsieur P en situation d'abus et d'excès de pouvoir .. (l') a accusé par écrit d'actes graves... sans avoir pris préalablement les renseignements lui permettant de

¹ Conclusions de Monsieur P p. 19.

fonder son opinion, sans entretien préalable avec l'ensemble des responsables et témoins directs... et sans être en mesure d'apporter ne fût ce qu'un début de preuve des faits dont il l'accuse ».

19. La Cour relève :

- que le licenciement est intervenu sans audition préalable alors qu'il est de règle, dans le secteur public, que *« le licenciement, même avec préavis, d'un agent temporaire revêt, pour ce dernier, le caractère d'une mesure grave qui, lorsqu'elle est décidée pour des motifs touchant à son comportement et à sa manière de servir, implique, en vertu du principe général « Audi alteram partem », que l'intéressé connaisse les reproches qui lui sont faits et ait la possibilité de s'en expliquer »* (C.E. arrêt n° 92.580 du 24 janvier 2001 ; C.T. Bruxelles, 25 mai 2009, RG n° 48.132, C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T. 2005, p. 185 ; voir aussi la jurisprudence citée par O. De prince, *« Audition préalable et motivation du licenciement : état de la question, quelques réflexions »*, in *Le droit du travail dans tous les secteurs*, CUP, 2008, p. 143-144).
- l'échevin de la Jeunesse n'a pas exercé lui-même ses attributions mais les a déléguées à son chef de cabinet, Monsieur Jean-Louis P. ; c'est en effet ce dernier qui le 18 juillet 2005 a écrit au secrétaire communal pour suggérer au Collège des Bourgmestre et Echevins de procéder au licenciement de Monsieur P. et qui le même jour, a établi une note indiquant qu'il a été *« décidé de mettre Monsieur P. en congé de ses fonctions d'animation en attendant l'avis du Collège »*.

Ces anomalies, toutefois, ne suffisent pas à établir des faits de nature à présumer une violence au travail.

Toute irrégularité formelle n'équivaut pas à une menace ou à une agression susceptible de constituer un acte de violence au travail.

20. La preuve d'éléments permettant de présumer l'existence de faits de violence n'est pas rapportée.

Les contacts entre Monsieur P. et le chef de cabinet de l'échevin de la Jeunesse, Monsieur P., se sont limités à la remise du rapport sur l'incident du 14 juillet 2005, rapport que Monsieur P. a eu la possibilité de contester.

Monsieur P. n'apporte la preuve d'éléments permettant de penser qu'à l'occasion de cet entretien, il aurait été menacé ou agressé ne fut-ce que verbalement.

Il dépose deux attestations, dont une attestation de la déléguée syndicale, indiquant qu'après son entretien avec Monsieur P. il était *« au bord des larmes »* : il ne résulte pas de ces attestations que cette réaction émotionnelle serait liée à d'autres événements que la simple prise de

connaissance du rapport établi à propos de l'incident du 14 juillet 2005 et de la crainte légitime d'être licencié sur cette base.

Le fait que dans une correspondance destinée au secrétaire communal, Monsieur P ait évoqué la difficulté de Monsieur P à « *gérer son agressivité, même, voire surtout, en cas de situation difficile* », ne constitue en rien une menace ou une agression. Il s'agit d'une appréciation que l'incident du 14 juillet 2005 rendait plausible.

La version présentée par Monsieur P contient certaines inexactitudes et/ou dénaturations manifestes des faits :

- Il est inexact que le rapport à l'origine du licenciement aurait été rédigé par Monsieur P et non par Monsieur W , secrétaire d'administration du Service jeunesse (voir pièce 6 du dossier de la Commune) ;
- La décision de licenciement ne résulte pas d'un détournement de pouvoirs : elle a été prise par le Collège des Bourgmestre et Echevins, autorité investie du pouvoir de licencier, en sa séance du 19 juillet 2005 ;
- Il est inexact que le licenciement de Monsieur P était destiné à permettre l'engagement du fils de Monsieur S , qui avait rapporté l'incident du 14 juillet 2005 à son supérieur : en effet, le fils de Monsieur S n'a été engagé comme assistant administratif que le 1^{er} mars 2006 (soit plus de 6 mois après le licenciement de Monsieur P), en remplacement non pas de Monsieur P mais d'un autre assistant administratif licencié (voir pièce 11 du dossier de la Commune) ;
- Les attestations déposées par Monsieur P ne permettent pas de considérer qu'il a été agressé lors de l'incident du 14 juillet 2005 ;
- Dans son appréciation de l'incident du 14 juillet 2005, Monsieur P perd de vue qu'un animateur socio-sportif doit pouvoir faire face aux propos injurieux d'un jeune et que l'invitation « *à se calmer* » et « *à présenter ses excuses* » a, en l'espèce, pu être une réaction inadéquate ;
- Monsieur P ne rapporte la preuve d'aucun élément concret permettant d'établir un lien entre son licenciement et son affiliation à la section locale du Parti socialiste : les attestations et l'article de presse que Monsieur P dépose à ce sujet ne sont pas probants puisqu'ils ne font que relater sa propre interprétation des faits.

Dans ces conditions, il n'y a pas d'indice suffisant justifiant de mettre à charge de la Commune, la preuve de l'absence de faits de violence au travail.

21. L'offre de preuve par témoins n'est pas justifiée. Les conclusions ne permettent pas de savoir à propos de quel fait précis, Monsieur P sollicite une enquête.

22. En résumé, Monsieur P ne rapporte pas d'éléments permettant de présumer l'existence de faits de violence et son offre d'audition de témoins n'est pas de nature à rapporter de tels éléments.

En l'absence de faits de violence, Monsieur P n'a droit à une indemnisation ni sur base de la loi du 4 août 1996, ni sur base de la responsabilité extra-contactuelle ou d'un abus de droit de la Commune.

B. Quant à la protection contre le licenciement découlant du dépôt d'une plainte

23. L'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, tel qu'en vigueur avant son remplacement par l'article 13 de la loi du 10 janvier 2007, prévoyait une protection contre le licenciement en faveur du travailleur qui a déposé une plainte motivée dénonçant des faits de harcèlement :

« § 1er. L'employeur qui occupe un travailleur qui a 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 ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er 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 ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions

de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas. (...)

24. En l'espèce, Monsieur P n'a pas droit à l'indemnité prévue par l'article 32 tredecies, § 4 de la loi du 4 août 1996: la plainte a été déposée le 25 juillet 2005 et a été reçue par le Service du Contrôle du bien-être au travail, le 27 juillet 2005, soit après le licenciement (voir pièce 13 du dossier de Monsieur P

Monsieur P ne bénéficiait donc pas de la protection contre le licenciement.

C'est vainement que Monsieur P fait valoir qu'il avait pris contact téléphoniquement avec le Service du Contrôle du bien-être au travail, le 18 juillet 2005.

Cette démarche n'équivaut pas au dépôt d'une plainte motivée.

La disposition actuellement en vigueur confirme que l'établissement d'un document est nécessaire (voir article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007): un entretien téléphonique avec le Service du Contrôle du bien-être au travail ne fait pas courir la protection contre le licenciement.

En supposant même qu'il faille considérer qu'au regard de la disposition légale applicable en 2005, un entretien téléphonique suffisait, il faudrait constater que la Commune n'a pu en avoir connaissance avant le licenciement puisque ce n'est que par un document signé le 25 juillet 2005 que Monsieur P a « relevé l'inspection de son obligation de traiter les plaintes de façon anonyme » (voir pièce 13 de son dossier). Etant dans l'ignorance de la démarche de Monsieur P, le Collège des Bourgmestre et Echevins n'a pu prendre la décision de licenciement que pour un motif étranger à la plainte.

25. Pour autant que de besoin, la Cour considère que le licenciement est intervenu pour un motif légitime, lié à l'incident du 14 juillet 2005. Le licenciement n'est donc pas une mesure de représailles et le droit de licencier n'a pas été détourné de sa finalité.

§ 3. Dépens

26. Sur interpellation de la Cour, il a été précisé que Monsieur P bénéficiait des allocations de chômage et pourrait être dans les conditions de l'aide juridique de seconde ligne, ce qui pourrait justifier une réduction de l'indemnité de procédure en-deça de l'indemnité de procédure minimum.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à Monsieur P de justifier cette réduction.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties et Madame COLOT, Substitut général,

Reçoit l'appel de Monsieur P et le déclare non fondé,

Confirme le jugement en ce compris en ce qu'il statue sur les dépens,

Réserve à statuer sur les dépens d'appel,

- invite Monsieur P à déposer et communiquer les pièces justificatives de ses revenus et ses conclusions éventuelles pour le 15 septembre 2009 ;
- invite la Commune à déposer et communiquer ses conclusions en réplique pour le 15 octobre 2009, au plus tard ;

Dit qu'en ce qui concerne les dépens, l'affaire sera prise en délibéré à cette date.

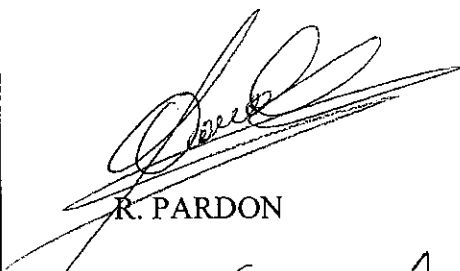
Ainsi arrêté par :

J.Fr. NEVEN, Conseiller

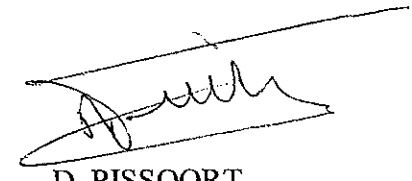
D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé

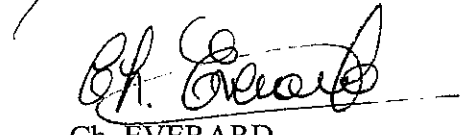
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



R. PARDON



D. PISSOORT



Ch. EVERARD

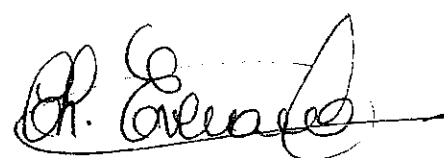


J.Fr. NEVEN

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

J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



J.Fr. NEVEN