

Rep.N°. 2009/
2707

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

ASBL CFC EDITIONS, dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, place des Martyrs, 14 ;

Partie appelante, représentée par Maître Ch. Gilles, avocat à
Bruxelles;

Contre:

P Maja, domicilié

Partie intimée, représentée par Maître D Savostin et Maître
D. Rezette, avocats à Bruxelles;

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que complétée par la loi du 11 juin 2002 (dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 8 juillet 2008, dirigée contre le jugement prononcé le 13 mai 2008 par la 18e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- des conclusions de la partie intimée reçues au greffe par télécopie le 6 novembre 2008 et par courrier le 7 novembre 2008 ;
- les conclusions de l'appelante reçues au greffe le 12 janvier 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'appelante reçues au greffe le 10 mars 2009
- du dossier de la partie intimée déposé le 24 septembre 2009 ;
- du dossier de la partie appelante déposé le 30 septembre 2009 ;

La cause a été plaidée l'audience publique du 30 septembre 2009.

Madame M. M , Substitut général, a déposé son avis écrit au greffe le 27 octobre 2009.

Les parties ont été autorisées à déposer au greffe des conclusions sur l'avis du Ministère public et ce, pour le vendredi 13 novembre 2009 au plus tard. Chacune des parties a déposé ses conclusions de réplique dans le délai imparti.

La cause a été mise en délibéré le 13 novembre 2009 et le prononcé de l'arrêt a été fixé à l'audience de la 4e chambre de cette Cour du travail du mercredi 16 décembre 2009.

I. INCIDENT DE PROCEDURE.

En annexe aux conclusions de réplique déposées par la partie intimée, celle-ci a joint un inventaire des pièces différent – en ce qui concerne la pièce 8 – de celui déposé le 24 septembre 2009 avec son dossier. Dans les conclusions elles-mêmes, elle a fait état d'éléments non mentionnés dans ses précédents écrits de conclusions, relatifs à la prise en charge de sa plainte pour harcèlement moral par le CESI.

Par lettre du 18 novembre 2009, le conseil de la partie appelante demande l'écartement des pièces qui ne lui auraient pas été transmises antérieurement et apporte un démenti aux affirmations nouvelles de Madame P concernant cette prise en charge par le CESI. A l'appui de cette contestation, elle joint copie des pièces 63 et 64 de son dossier, connues de la partie adverse et de la Cour du travail, ainsi qu'une pièce nouvelle émanant du CESI.

La partie intimée réagit à cette lettre par un courrier émanant de ses conseils, du 20 novembre 2009, en précisant que l'ensemble des documents composant la pièce 8 de son dossier ont été transmis à l'avocat de l'appelante dès la procédure devant le Tribunal du travail et en demandant l'écartement des pièces nouvelles communiquées par l'appelante.

Conformément à l'article 767, § 3, alinéas 2 et 3 du Code judiciaire, les conclusions après avis du Ministère public portent exclusivement sur le contenu de cet avis ; elles sont prises uniquement en considération pour autant qu'elles répondent à cet avis.

Par ailleurs, l'article 771 du même Code dispose que « *sans préjudice de l'application des articles 767 et 772, il ne peut être déposé, après la clôture des débats, aucune pièce ou note, ni aucunes conclusions. Celles-ci seront, le cas échéant, rejetées du délibéré* ».

En application de ces dispositions, la Cour du travail ne tient compte dans son délibéré, ni des éléments nouveaux invoqués par la partie intimée dans ses conclusions de réplique à l'avis du Ministère public, ni des pièces nouvelles jointes à la lettre du conseil de la partie appelante du 18 novembre 2009.

II. EXPOSE DES FAITS.

II.1.

L'ASBL CFC EDITIONS est une association culturelle qui a été créée en 1987 à l'initiative de la Commission française de la Culture de l'Agglomération de Bruxelles. Elle exerce une activité éditoriale ainsi que l'animation d'une librairie (Quartiers Latins).

Elle est gérée par un conseil d'administration, composé d'un président et de douze membres, qui exerce son contrôle sur le directeur et les six employés.

II.2.

Madame Maja P , connue dans le monde littéraire, épouse du romancier belge Paul Edmond, traductrice et plasticienne, fut engagée à partir du 9 septembre 2002 en qualité de responsable des relations extérieures (édition et librairie) pour une durée indéterminée, moyennant un horaire de travail de 4 jours par semaine (du mardi au vendredi).

A l'époque, l'ASBL était dirigée par Madame Jeannine MONSIEUR.

Celle-ci prit sa pension en 2004 après une longue période de maladie.

Madame Maja P présenta alors sa candidature au poste de directeur.

Monsieur Jean-Marie DELAUNOIS, qui avait exercé la fonction de directeur *ad intérim* en l'absence de Madame Jeannine MONSIEUR, déposa également sa candidature à ce poste.

En août 2004, le conseil d'administration nomma Monsieur DELAUNOIS directeur de l'ASBL CFC EDITIONS.

II.3.

Outre sa fonction de directeur, Monsieur DELAUNOIS continua à diriger le programme d'activités du secteur édition, ce qui impliquait notamment : les contacts avec les auteurs, la lecture des manuscrits, le contrôle des dossiers, le suivi de fabrication et d'impression, le placement direct en librairies ... et le suivi promotionnel en général (cf. organigramme de l'ASBL).

Très rapidement, des difficultés relationnelles sont apparues entre le nouveau directeur et Madame P . Dans ses conclusions de synthèse (page 4), l'intimée décrit le comportement de Monsieur DELAUNOIS dans les termes suivants : « *Fort de son nouveau pouvoir, Monsieur DELAUNOIS développa une politique de gestion d'un autoritarisme stalinien à l'égard des membres du personnel en général et à l'égard de Madame P plus particulièrement* ».

II.4.

Durant la semaine du 11 au 14 octobre 2005, Madame P fut en congé de maladie ; elle consulta Maître PERSYN, qui adressa le 14 octobre un courrier à Monsieur DELAUNOIS.

Selon les termes de ce courrier, Madame P se plaignait d'être victime de la part de Monsieur DELAUNOIS « *d'un traitement discriminatoire, de pressions ainsi que de différentes manifestations d'agressivité verbale* » et ce depuis plusieurs mois.

Ce courrier ayant eu pour résultat – selon Madame P – d'« *encore aggravé(r) la situation* », Me PERSYN en adressa copie au président

du conseil d'administration, Monsieur POCHET ainsi qu'à Monsieur Christophe SOIL.

Par e-mail du 24 octobre 2005, Madame I informa Monsieur DELAUNOIS de son incapacité de travail jusqu'au 28 octobre inclus et demanda qu'il soit pourvu à son remplacement lors de trois réunions fixées durant cette semaine.

II.5.

Le 25 octobre 2005, Madame P a déposé plainte auprès de l'Inspection sociale, à l'encontre de Monsieur DELAUNOIS, du chef de harcèlement moral sur le lieu du travail.

S'estimant victime de harcèlement « depuis +/- 1 an », Madame P a indiqué :

« Les faits sont invoqués dans les lettres ci-jointes (N.B. : il s'agit des lettres de Maître PERSYN des 14 et 20 octobre 2005).

Je subis des vexations à répétition. Je suis traitée en dessous de mon grade (universitaire). Le directeur a mis en place un système pour me décrédibiliser auprès du conseil d'administration. Pour réussir cela, il me met systématiquement en conflit avec le reste de l'équipe. Les initiatives que je devais prendre pour m'acquitter des tâches de mon cahier des charges (qui se trouve à mon travail) sont de ce fait paralysées ».

« J'ai contacté un avocat. Comme sa première lettre a été suivie d'une menace d'intimidation de la part du directeur, conformément aux statuts de l'ASBL, l'avocat a demandé que je sois entendue par le bureau du CA. J'attends cette réunion ».

La lettre adressée par Maître PERSYN à Monsieur DELAUNOIS le 14 octobre 2005 fait état de ce que Madame P se plaignait des faits suivants :

- 1) la manière dont avait été géré le conflit qui l'avait opposée à la secrétaire Madame Alexandra GODBILLE ;
- 2) de n'avoir pas pu participer à un entretien entre le directeur et l'un des auteurs importants apporté à l'association par Madame P : Nicolas ANCIEN ;
- 3) des modifications que le directeur apportait aux dossiers qu'elle rédigeait ;
- 4) de l'ouverture par le directeur de sa correspondance personnelle ;
- 5) d'être contrainte de donner des instructions par écrit à la secrétaire et d'être l'objet de réticences lors de ses demandes de congés ;

- 6) de l'immixtion des autres membres du personnel dans la mise à jour du WEB dont elle était responsable ;
- 7) de l'autorisation donnée à la responsable de la librairie de prendre une décision en matière de communication et ce, contre son propre avis.

II.6.

Madame P n'a plus repris son activité professionnelle au sein de l'ASBL CFC EDITIONS.

Une première réunion s'est tenue le 21 novembre 2005 dans les bureaux de CFC EDITIONS. Madame P, (assistée de son avocat), Monsieur DELAUNOIS ainsi que Maître GILLES, conseil de l'ASBL, ont été entendus par le conseil d'administration

A l'issue de cette réunion, Madame P a été mise en disponibilité jusqu'au 25 novembre inclus.

Une seconde réunion a eu lieu le 28 novembre 2005.

Le 21 décembre 2005, répondant à une lettre de l'Inspection sociale du 22 novembre à Monsieur DELAUNOIS, le président du conseil d'administration a adressé à l'inspectrice sociale, Madame LAMBOT, un rapport de la situation rédigé comme suit :

« Madame Polackova et son conseil, quoique dûment informés dès le 19 octobre par notre avocat, de notre affiliation au CESI, ont préféré soumettre ce litige au Conseil d'administration de l'asbl.

C'est donc à la demande expresse de Madame Polackova que deux réunions ont été organisées en sa présence et celle de son conseil, les 21 et 28 novembre 2005.

Madame Polackova a exposé longuement les éléments contenus dans sa plainte et qui, après questionnement par les membres du conseil, se sont révélés consister en un problème de lien de subordination à l'égard de Monsieur Delaunois qui a été nommé en qualité de directeur, alors qu'elle avait espéré être nommée à ce poste.

La recherche d'une solution à l'intérieur de l'Association et les tentatives de conciliation menées par le conseil d'administration n'ont pu aboutir en raison de ce que d'une part, l'Association est composée d'une petite équipe de six personnes dont le bon fonctionnement impose un contact permanent entre tous les employés, a fortiori, entre le directeur et chacun d'entre eux, et que le travail s'accomplit dans un bureau de type paysager et que d'autre part, Madame Polackova refusait de travailler dans ce cadre hiérarchique.

Par ailleurs, Madame Polackova a formulé des propositions qui loin de concerner le problème de harcèlement qu'elle invoquait,

consistaient en trois desiderata : 1) un aménagement du temps de travail de la secrétaire, Madame Godbille, entre la direction générale et elle-même, et bénéficier d'une plus grande autonomie à l'égard de cette secrétaire ; 2) un aménagement de son temps de travail et la récupération des heures en raison de sa participation à des manifestations culturelles ou artistiques, extérieures à l'asbl ; 3) la révision de la description de ses fonctions, notamment en ce qui concerne le Comité de lecture.

Ces exigences n'étaient pas acceptables pour le Conseil d'administration dès lors que l'ensemble des employés travaillent sous la responsabilité du directeur qui est seul responsable, et doit rendre compte au Conseil d'administration des activités de l'asbl et de l'utilisation des fonds, notamment publics, qu'elle gère.

Les tentatives ultérieures des avocats, de Madame Polackova et de notre asbl, de rechercher une solution au mieux des intérêts des deux parties, n'ont pu non plus aboutir.

Tout au contraire, au début de ce mois de décembre, notre conseil a été informé par l'avocat de Madame Polackova d'un changement de conseil. Son nouveau conseil ne s'est toutefois pas manifesté à ce jour.

Le Conseil d'administration déplore enfin que depuis le 11 octobre, Madame Polackova multiplie les absences justifiées par des certificats médicaux, entrecoupées par des vacances à l'étranger, et n'ait pas, en revanche, cherché à reprendre ses fonctions, ni à formuler d'autres propositions concrètes.

En raison de son refus d'intégration dans la structure et du manque de cohérence dans son travail qui ne répond plus aux attentes de fonctionnement légitime de l'association, le Conseil d'administration s'est vu au regret de licencier Madame Polackova avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Aucune autre alternative ne se présentait malheureusement (...).

II.7.

Par courrier recommandé du 21 décembre 2005, un congé moyennant une indemnité de préavis fut notifié à Madame P.

Par courrier recommandé du 10 janvier 2006, Madame P demanda sa réintégration au sein de l'ASBL.

Par courrier recommandé du 24 janvier 2006, le président du conseil d'administration lui répondit :

« Votre refus de vous intégrer dans la structure actuelle et le manque de cohérence dans votre travail, qui ne répond plus aux attentes de

fonctionnement légitimes de l'association, ont justifié la décision du conseil d'administration de mettre fin à votre contrat.

Votre demande de réintégration, qui répond au vœu de la loi, n'est toutefois étayée par aucune proposition concrète et n'est pas de nature à remettre en question la décision du conseil d'administration ».

II.8.

Durant le mois de mars 2006, une indemnité complémentaire de préavis de 3 mois fut versée à Madame P.

II.9.

Par citation signifiée le 24 avril 2006, Madame P a sollicité la condamnation de l'ASBL CFC EDITIONS au paiement des sommes de :

- 11.724,98 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 1,00 € provisionnel à titre de pécule de vacances,
- 265,38 € à titre de rémunération pour les jours fériés survenant dans les 30 jours de la fin des relations de travail,
- 21.971,44 € à titre d'indemnité de protection,
- 1,00 € en « répétibilité » des frais et honoraires de son conseil.

La demanderesse postulait, en outre, de recevoir une copie de sa feuille de congés.

III. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

L'A.S.B.L. CFC EDITIONS sollicite la réformation du jugement prononcé le 13 mai 2008 par la 18ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la somme de 20.524,92 € bruts à titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

L'ASBL CFC EDITIONS demande également à la Cour du travail de déclarer recevable et fondée sa demande reconventionnelle originaire visant à obtenir paiement d'une somme de 20.492,92 € à titre de dommages et intérêts du chef d'abus de procédure de plainte.

II.2.

Par ses conclusions de synthèse d'appel, Madame P demande à la Cour du travail de déclarer l'appel non fondé et, en conséquence :

- de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il ne liquide pas les dépens ;
- de préciser que les intérêts seront calculés sur la somme de 20.524,92 € au taux légal à compter de la date de licenciement

(21 décembre 2005) puis judiciaires sur le principal et les intérêts compensatoires à compter de la citation (24 avril 2006);

- de liquider les dépens des deux instances, soit 117,23 € à titre de remboursement des frais de citation et 4.000 € par instance à titre d'indemnité de procédure.

En termes de conclusions principales d'appel, Madame P sollicitait la capitalisation des intérêts. Comme relevé dans l'avis écrit du Ministère public, cette demande n'est pas reprise dans les conclusions de synthèse de la partie intimée. Toutefois, rien n'indique que Madame P ait renoncé à cette demande.

IV. POSITION DES PARTIES.

IV.1.

L'ASBL CFC EDITIONS, partie appelante, soutient qu'il appartient à la Cour du travail :

- d'examiner si le congé notifié à Madame P est étranger à la plainte qu'elle a déposée pour harcèlement moral au travail entre les mains de l'Inspection sociale,
- de vérifier si cette plainte était motivée au sens des dispositions légales,
- et de vérifier également si elle n'était pas constitutive d'un abus de droit.

Selon l'appelante, Madame P n'apporte aucune preuve des faits de harcèlement moral qu'elle invoque à l'encontre de Monsieur DELAUNOIS et son licenciement a été décidé par le conseil d'administration de l'ASBL pour des motifs étrangers à sa plainte, à savoir :

- 1) les plaintes circonstanciées et précises des employés qui dénonçaient le comportement dénigrant et agressif de Madame P à leur égard, d'où la nécessité de prendre les mesures appropriées qui s'imposaient conformément aux dispositions de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 ;
- 2) le fait que le directeur se plaignait de la piètre qualité du travail de Madame P ;
- 3) les exigences inacceptables formulées par Madame P alors qu'il lui était demandé de formuler des propositions concrètes en réponse aux griefs et aux plaintes déposées par les membres du personnel ;

- 4) le problème de lien de subordination avec le nouveau directeur, Madame P ayant refusé de se soumettre à l'autorité hiérarchique de Monsieur DELAUNOIS.

L'ASBL CFC EDITIONS soutient également que la plainte de Madame P est constitutive d'un abus de droit, dans la mesure où, d'une part, elle aurait choisi d'accuser le directeur de harcèlement, ce qui lui permettait de bénéficier de la protection légale et de discréditer Monsieur DELAUNOIS aux yeux du conseil d'administration et, d'autre part, elle aurait sollicité une audition par le conseil d'administration en usant de ses protections extérieures.

L'appelante en conclut que l'indemnité spéciale de protection réclamée par Madame P ne peut être octroyée et qu'il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de l'ASBL CFC EDITIONS et donc de condamner Madame P au paiement de la somme de 20.492,92 € à titre de dommages et intérêts du chef d'abus de plainte.

IV.2.

Madame P maintient que son licenciement est la conséquence directe de la plainte pour harcèlement moral qu'elle a déposée auprès de l'Inspection sociale et que l'ASBL CFC EDITIONS reste en défaut de prouver le contraire.

Elle soutient que lorsque le travailleur a sollicité sa réintégration (et qu'elle est par hypothèse refusée), il n'y a plus lieu d'analyser si la plainte était ou non fondée mais uniquement de vérifier si le licenciement est ou non étranger à la plainte. Ce n'est que si le travailleur ne demande pas sa réintégration que la juridiction compétente doit analyser la plainte et, pour condamner l'employeur, considérer comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Enfin, Madame P soulève la prescription de la demande reconventionnelle originaire de l'ASBL CFC EDITIONS, par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ayant été introduite plus d'un an après la cessation des relations contractuelles.

En toute hypothèse, à supposer qu'elle ne soit pas prescrite, cette demande est, selon l'intimée, dépourvue de fondement, l'ASBL CFC EDITIONS ne démontrant ni faute, ni dommage, ni lien de causalité entre la faute et le dommage.

V. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

V.1.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient un chapitre Vbis concernant la violence et le

harcèlement moral ou sexuel au travail, inséré par la loi du 11 juin 2002 entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Il s'agit des articles 32bis à 32octiesdecies de la loi du 4 août 1996.

Ces dispositions s'appliquent en l'espèce dans leur version antérieure aux modifications introduites par la loi du 10 janvier 2007, entrée en vigueur le 16 juin 2007, les faits invoqués et le licenciement remontant à 2005.

En vertu de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996, « le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l'article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions fixées en application de l'article 32 quater § 2 ».

Les articles 32decies, 32undecies et 32duodecies traitent des différentes procédures que les victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent intenter (action en dommages et intérêts, action en cessation, action pénale, ...) et de la preuve à rapporter respectivement par la partie demanderesse et par la partie défenderesse dans le cadre de ces différentes procédures. L'article 32undecies énonce à cet égard : « 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 ... incombe à la partie défenderesse ».

Suivant l'article 32tredecies :

« § 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 (...).

§ 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.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er},

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme ;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er ... ».

Il ressort du texte de ces différentes dispositions et de leur place respective dans le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996, que l'article 32tredecies vise à protéger contre le licenciement (ou contre une modification unilatérale des conditions de travail), le travailleur qui a déposé une plainte sur la base de l'article 32nonies ou qui a intenté (ou pour lequel est intentée) une action sur la base des articles 32decies, 32undecies et 32duodecies.

La plainte peut être déposée par le travailleur « qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » (article 32nonies, reproduit ci-dessus).

C'est le dépôt de la plainte qui entraîne la protection instaurée par l'article 32tredecies.

Dès lors, contrairement à l'avis de Madame le Substitut général, la Cour du travail considère, à l'instar des premiers juges, que la protection légale joue, dans les hypothèses visées à l'article 32*tredecies*, §§ 3 et 4, indépendamment de l'appréciation ultérieure quant au bien-fondé ou non de la plainte et l'existence ou non du harcèlement (en ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 30 octobre 2007, RG n° 18041/06 ; Cour trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, R.G. n° 48.523).

Il n'y a pas lieu d'examiner si les faits invoqués par Madame P sont constitutifs de harcèlement moral au travail ou si Madame P établit « *des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail* ».

V.2.

Pour échapper au paiement de l'indemnité de protection, l'ASBL CFC EDITIONS doit établir que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte.

Le congé notifié à Madame P le 21 décembre 2005 ne contient aucune motivation.

Le lettre adressée le même jour à l'Inspection sociale est plus détaillée (voir le texte de cette lettre, reproduit plus haut dans l'exposé des faits).

En termes de conclusions, l'ASBL CFC EDITIONS invoque quatre motifs de licenciement, selon elle étrangers à la plainte déposée par Madame P (voir le point III.1. du présent arrêt) :

1. La lettre du 21 décembre 2005 à l'Inspection sociale ne fait nullement état de la prétendue nécessité de prendre des mesures, conformément aux dispositions de l'article 32*septies* de la loi du 4 août 1996, pour protéger les membres du personnel de l'ASBL contre la violence ou le harcèlement moral dont ils auraient été victimes de la part de Madame P. Du reste, la Cour du travail relève qu'au moment où le conseil d'administration de l'ASBL a pris la décision de licencier Madame P, celle-ci avait été mise en disponibilité depuis le 21 novembre 2007, de sorte qu'en toute hypothèse, il ne s'imposait pas de la licencier à ce moment pour soi-disant protéger les autres employés.

Les prétendues « *plaintes* » des employés versées au dossier de l'appelante constituent en réalité des témoignages par lesquels ces personnes donnent leur version des incidents survenus avec Madame P ou décrivent leurs relations avec celle-ci. Aucune de ces déclarations écrites ne contient véritablement une plainte à l'encontre de Madame ou une demande tendant à ce que l'employeur prenne des mesures pour faire cesser les agissements de celle-ci.

2. La « *piètre qualité du travail* » de Madame P n'est nullement établie et est contredite par la plupart des éléments de la cause.

3. Les « exigences inacceptables » formulées par Madame P ne peuvent être la raison du licenciement. Il suffisait à l'ASBL de les refuser. En outre, ce motif n'est pas étranger aux faits invoqués par Madame P elle-même pour justifier sa plainte.

4. Il en va de même de la situation conflictuelle avec le nouveau directeur et du refus de Madame P d'accepter de se soumettre à l'autorité hiérarchique de Monsieur DELAUNOIS : ce sont, en effet, ces difficultés qui ont amené Madame P à déposer une plainte pour harcèlement moral au travail.

Comme le relève pertinemment Madame le Substitut général dans son avis (page 16) :

« Le licenciement de Madame Polackova est motivé par l'impossibilité de résoudre le problème de lien de subordination à l'égard de Monsieur Delaunois. Le conseil d'administration a considéré que le refus d'intégration de Madame Polackova et le manque de cohérence dans son travail ne permettaient plus le maintien d'une relation de travail avec CFC Editions.

La dégradation des relations entre les membres du personnel, les mauvaises conditions de travail, la diminution de la qualité du travail de Madame Polackova sont des faits que chaque partie reproche à l'autre.

En d'autres termes, il est certain que les motifs du licenciement ne sont pas étrangers à ceux invoqués par Madame Polackova pour justifier sa plainte ».

V.3.

La plainte de Madame P n'est pas abusive.

Comme relevé par Madame le Substitut général, la mésentente entre elle et le nouveau directeur, des conceptions différentes de l'organisation du travail, le départ de Madame MONSIEUR et la déception de n'avoir pas pu lui succéder, ont suscité chez Madame P un sentiment d'isolement à l'égard de ses collègues directes et un sentiment de profond désaccord avec Monsieur DELAUNOIS.

Madame P a ressenti le comportement de Monsieur DELAUNOIS à son égard et les mesures prises par lui en sa qualité de directeur comme relevant du harcèlement moral alors même que ce comportement et ces mesures pouvaient être justifiés.

V.4.

En conclusion, le 21 décembre 2005, Madame P bénéficiait de la protection contre le licenciement de l'article 32^{tredecies} de la loi du 4 août 1996.

Elle a demandé sa réintégration et celle-ci lui a été refusée par l'employeur.

Par conséquent, il y a lieu de faire application de l'article 32*tredecies* § 4 et de confirmer la condamnation de l'ASBL CFC EDITIONS au paiement de l'indemnité de protection fixée à 20.524,92 €.

La demande reconventionnelle originaire de l'ASBL CFC EDITIONS n'est pas fondée.

Le jugement entrepris sera donc confirmé.

VI. CAPITALISATION DES INTERETS.

L'article 1154 du Code civil peut s'appliquer aux intérêts légaux dus sur une indemnité accordée en raison de la résiliation irrégulière du contrat (Cass., 13 avril 1987, JTT, 1987, p. 330 ; Cass., 16 décembre 2002, RG n° S020042N, disponible sur Juridat).

La capitalisation des intérêts est possible à condition que (i) les intérêts moratoires soient échus, (ii) ils soient dus pour une année au moins et (iii) ils soient réclamés par une sommation judiciaire (Cour trav. Mons, 2 juin 2006, R.G. n° 16889, disponible sur Juridat).

Le dépôt de conclusions au greffe peut constituer un acte équivalent à la sommation judiciaire si elles attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts (Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, 1200).

Il peut donc être fait droit à la demande de capitalisation des intérêts échus à la date du 7 novembre 2008 (date du dépôt au greffe des conclusions principales d'appel de la partie intimée).

VII. DEPENS.

VII.1.

Madame P demande la liquidation des dépens des deux instances et postule la condamnation de l'ASBL CEF EDITIONS au paiement d'une indemnité de procédure de 4.000 € par instance.

Elle invoque, d'une part, la complexité de l'affaire (qu'elle évalue essentiellement sur la base du nombre de pages de conclusions rédigées en première instance et en appel) et, d'autre part, le caractère manifestement déraisonnable de la situation, entièrement imputable, selon elle, au comportement de l'appelante.

VII.2.

L'ASBL CFC EDITIONS estime qu'il y a lieu de réduire cette demande au montant de l'indemnité de base, soit 2.000 €, montant qu'elle réclame d'ailleurs pour elle-même.

VIII.3.

La Cour du travail est d'avis que la présente cause ne présente pas une complexité particulière, ni en droit, ni en fait, même si les faits ont été assez longs à exposer.

Les écrits de procédure de l'intimée (et de l'appelante) reprennent les mêmes moyens et arguments que ceux développés devant le Tribunal du travail.

Enfin, la situation ne présente pas un caractère déraisonnable : l'employeur a d'abord tenté de rechercher une solution au mieux des intérêts des deux parties ; l'échec des négociations ne lui est pas entièrement imputable.

En conclusion, il sera alloué le montant de l'indemnité de procédure de base, soit 2 x 2.000 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non-fondé,

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Reçoit la demande nouvelle de la partie intimée relative à la capitalisation des intérêts et la déclare fondée,

En conséquence, dit pour droit que le montant de la condamnation prononcée en faveur de Madame Maja P. , soit 20.524,92 € brut, sera augmentée des intérêts légaux et judiciaires, capitalisés à la date du 7 novembre 2008.

Evoquant en ce qui concerne les dépens, condamne l'ASBL CFC EDITIONS à payer à Madame P. les dépens des deux instances liquidés à ce jour à la somme de 4.117,23 € étant les frais de citation (117,23 €) et les indemnités de procédure de première instance et d'appel (2 x 2.000 €).

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

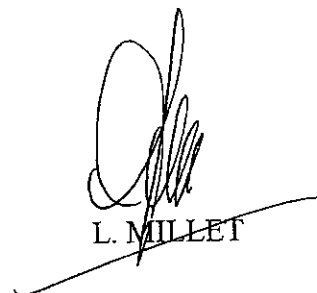
L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur

F. TALBOT, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



F. TALBOT



L. MILLET



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 décembre deux mille neuf, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI