

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 SEPTEMBRE 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

ATTIJARIWAFABANK EUROPE SA, dont le siège social est
établi à 1000 Bruxelles, Boulevard Maurice Lemonnier, 128,

Partie appelante, intimée sur incident, représentée par Maître
Delporte Christiaan, avocat à Bruxelles,

Contre :

E

L

Partie intimée, appelante sur incident, représentée par Maître
Duliere Jocelyne, avocat 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 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de 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 11 mai 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 25 janvier 2010 par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- de l'ordonnance du 2 juin 2010 ayant, conformément à l'article 747, § 2, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 17 décembre 2010,
- des conclusions de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 7 octobre 2010, le 6 janvier 2011 et le 15 mars 2011,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 7 octobre 2010,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience de plaidoiries.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 22 juin 2011.

Monsieur le Substitut général E. de Formanoir a été entendu en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties que :

- Madame L E a été engagée par la SA ATTJARIWABA BANK EUROPE (ci-après, « la société » ou « la banque »), à partir du 9 novembre 2006 dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs, suivis d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Sa fonction était celle d'une employée commerciale. En cette qualité, elle assurait notamment l'accueil de la clientèle au guichet et le traitement des opérations et des ordres.
- Le 4 janvier 2008, Madame E a adressé aux directeurs de la banque un courrier électronique par lequel elle leur faisait part d'un incident survenu le matin avec Monsieur B directeur d'agence. Elle y exprimait en outre les difficultés qu'elle rencontrait au travail et ce, dans les termes suivants (extraits de l'e-mail du 4 janvier 2008) :
 - « Je ne comprends pas non plus pourquoi je dois toujours me faire hurler dessus alors que je ne le mérite pas. »;
 - « Je ne comprends pas pourquoi quand je parle de cette situation on me dit « si tu a un problème il faut le dire » et quand je le dis on me réponds « je ne sais pas quel est le problème entre vous? »;
 - « Pourquoi quand on me demande de travailler plusieurs samedis de suite sachant qu'on est peu nombreux au guichet je patiente et ne récupère pas la semaine suivante, et que quand je dois aller chez le médecin il me crie dessus en disant d'aller à un autre moment parce que je le fais « exprès »;
 - « Pourquoi je ne suis pas respecté? Pourquoi je dois toujours avoir la peur au ventre quand je vais lui parler parce que je ne sais jamais comment il va réagir? »;
 - « Je me suis fait humilié plusieurs fois par Mr B quand il m'hurle dessus. »;
 - « ... je suis arrivé à un stade où je perds des millions; j'ai des problèmes de santé. »;
 - « A qui dois je parler? Comment dois-je réagir quand je reçois des cris tout le temps sans raison?? »;
 - « Je demande que cela cesse »;
 - « Mr M et Mr A ce que je vous écris ici n'est pas nouveau. Chacun de vous m'avez dit « je vais lui en parler » et quand chacun de vous lui parler, il revient vers moi avec une autre version plus

minimisante de la situation. Il se trouve que se faire Hurler dessus tout le temps est INSUPPORTABLE. Ce n'est pas dans ces conditions qu'une personne s'épanouit dans son travail ».

- A partir du 8 janvier 2008, Madame E a été en incapacité de travail. Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 29 février 2008 et a été justifiée par l'envoi de certificats médicaux.
- Le 22 janvier 2008, Madame E a sollicité l'intervention d'un conseiller en prévention psychosociale de MENSURA pour harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. Un entretien a eu lieu entre Madame E et Monsieur V le 23 janvier 2008.
- Le 25 janvier 2008, Madame E a adressé au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale un questionnaire en rapport avec une plainte pour harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.
- Par lettre recommandée avec accusé de réception remise à la poste le 13 février 2008, la société a licencié Madame E avec effet au 15 février 2008, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à trois mois de rémunération.
- Madame E a demandé sa réintégration par lettre recommandée du 22 février 2008 en faisant valoir qu'elle avait été licenciée après qu'elle ait déposé plainte, en janvier 2008, auprès de deux organismes compétents.
- La banque a refusé de donner suite à la demande de réintégration au motif que la plainte de Madame E a été déposée le 13 février 2008 et non pas au mois de janvier 2008.

I.2. Les demandes originales.

Par requête déposée au greffe le 26 juin 2008, Madame E a introduit l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle postulait la condamnation de la SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE à lui payer :

- 14.782,48 € représentant l'indemnité forfaitaire de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,
- 14.782,48 € représentant les dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- les intérêts sur ces montants ainsi que les dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 25 janvier 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire a,

- déclaré la demande d'indemnité de protection fondée,
- condamné la SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE à payer à Madame I E la somme brute de 14.782,48 €, diminuée des retenues sociales et fiscales et augmentée des intérêts au taux légal, sur le brut, à partir du 13 février 2008,
- condamné la SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE aux dépens,
- débouté Madame E du surplus de sa demande.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

La SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE interjette appel du jugement du 25 janvier 2010 et demande sa réformation en ce qu'il l'a condamnée au paiement de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 32*tredecies*, § 4, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 11 juin 2002 et par la loi du 10 janvier 2007.

II.2.

Madame E sollicite la confirmation du jugement et forme appel incident quant à sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle forme également appel incident relativement à l'indemnité de procédure, le jugement n'ayant pas statué sur les dépens.

Enfin elle postule la condamnation de la société au montant maximum de l'indemnité de procédure, soit 4.000 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

A. Sur l'indemnité forfaitaire de protection.

Les deux questions à trancher par la Cour du travail sont les suivantes :

- 1) le jour de la notification du congé, Madame E était-elle protégée contre le licenciement ?
- 2) le licenciement est-il intervenu pour des motifs étrangers à la plainte ?

III.1. Quant à la protection contre le licenciement.

III.1.1. Plainte pour harcèlement.

1.

Pour un rappel des dispositions applicables, la Cour du travail renvoie au jugement du 25 janvier 2010, qui les a reproduites complètement aux 3^e, 4^e, 5^e et 6^e feuillets.

2.

Suivant l'article 32 *tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1. le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;
2. le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80.

Madame E

a eu recours à ces deux voies.

3.

Il ressort du texte de la disposition précitée que la plainte à déposer devant le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ne doit pas être motivée.

En l'espèce, elle l'est.

III.1.2. Date du dépôt des plaintes.

4.

Suivant l'article 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, la plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour mettre fin aux actes : (1) la description précise des faits constitutifs selon le travailleur de harcèlement, (2) le moment et le lieu où ces faits se sont déroulés et (3) l'identité de la personne mise en cause.

Madame E

a dactylographié un document correspondant à cette définition, qu'elle a intitulé « *Plainte de harcèlement moral et sexuel* » et qui est daté du 25 janvier 2008 (pièce 7 de son dossier).

Elle a déposé cette plainte motivée entre les mains du service externe de prévention et de protection au travail MENSURA le 12 février 2008.

Cette date du 12 février 2008 ressort à la fois de l'accusé de réception de MENSURA (pièce 11 du dossier de Madame E) et du rapport du conseiller en prévention (pièce 5 du dossier de la société), qui mentionne en première page : « *Le mardi 12/02/2008, Madame E est venue déposer le document reprenant les faits concrets datés à la réception de Mensura et a contacté Benoît Van Tichelen le lendemain pour signaler sa démarche.* ».

5.

La condition précisée à l'article 25 de l'arrêté royal du 17 mai 2007, précité, suivant lequel le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention s'il a eu un entretien personnel avec l'une de ces personnes, est également rencontrée en l'espèce, ainsi qu'il ressort des éléments suivants :

- formulaire MENSURA signé par Monsieur V à l'issue de l'entretien du 23 janvier 2008 (pièce 10 du dossier de Madame E),
- rapport d'analyse de Monsieur V. , mentionnant un premier contact téléphonique le 22 janvier 2008 et un entretien organisé le 23 janvier 2008 avec la plaignante chez MENSURA (pièce 5 du dossier de la société).

6.

En ce qui concerne la date de dépôt de l'autre plainte, le courrier du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du 17 mars 2008 se réfère à la plainte de Madame E du 25 janvier 2008 (pièce 9 du dossier de l'intimée).

Quant au rapport de l'inspectrice sociale (document annexé à la pièce 9), il fait état d'une rencontre avec la plaignante lors de la permanence sociale du 21 janvier 2008.

7.

Il apparaît, en conséquence, que les deux plaintes ont été déposées avant la date du licenciement.

III.1.3. Début de la protection.

8.

La protection contre le licenciement du travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral ou sexuel au travail prend cours dès le dépôt de la plainte.

En effet, ni l'article 32 *tredecies* de la loi, ni les dispositions concernées de l'arrêté royal du 17 mai 2007 n'exigent, pour que la protection entre en vigueur, que la plainte se trouve entre les mains du conseiller en prévention.

9.

III.2. Quant aux motifs du licenciement.

10.

11.

12.

13.

L'article 32 *tredecies*, § 3 de la loi sur le bien-être dispose que, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les

conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Suivant le § 4, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

14.

Madame E. réclame l'indemnité forfaitaire de six mois.

Cette indemnité, dont le montant n'est pas contesté comme tel par la société, peut lui être allouée.

Le jugement dont appel est donc confirmé sur ce point.

III.2. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif.

15.

A bon droit le jugement dont appel considère que les faits invoqués par Madame E à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail se confondent avec ceux qui ont justifié l'octroi de l'indemnité forfaitaire de protection, de sorte que le dommage allégué est déjà réparé par l'indemnité de protection allouée.

16.

Du reste, la Cour du travail est d'avis que la société était en droit de considérer qu'elle ne pouvait garder Madame E à son service eu égard à l'incompatibilité d'humeur entre le directeur d'agence et cette employée.

Un tel licenciement n'est pas abusif.

III.3. Quant aux dépens.

17.

Madame E. postule une indemnité de procédure de 4.000 € pour la première instance et une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'appel.

Elle invoque la situation financière florissante de la banque et sa propre situation financière précaire.

18.

Le montant de l'indemnité de procédure doit être déterminé conformément au tableau prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Vu les montants réclamés (identiques en première instance et en appel), ce sont les indemnités prévues pour la tranche de 20.000,01 € à 40.000 € qui trouvent à s'appliquer.

Au moment où le Tribunal du travail a statué, le montant de base était de 2.000 € et pouvait être réduit à 1.000 € ou porté à 4.000 €.

Actuellement, du fait de l'indexation, le montant de base est de 2.200 €.

La Cour du travail estime qu'il n'y a pas lieu de s'écarter du montant de l'indemnité de procédure de base, tant en première instance qu'en appel.

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 principal de la SA ATTIJIRAWAFA BANK EUROPE et le déclare non fondé.

Reçoit l'appel incident de Madame L E et le déclare non fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE à payer la somme brute de 14.782,48 € à titre d'indemnité de protection, sous déduction des retenues sociales et fiscales à verser aux administrations compétentes et à majorer des intérêts sur cette somme brute à partir du 13 février 2008.

Le confirme également en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Statuant plus avant sur les dépens d'instance et sur ceux d'appel, condamne la SA ATTIJARIWAFABANK EUROPE à payer à Madame I E les sommes de 2.000 € et de 2.200 €, étant les montants de base de l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

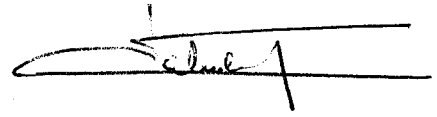
M^{me} L. CAPPELLINI
M. J.-Ch. VANDERHAEGEN
M. R. PARDON
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de la 4^e chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



R. PARDON



J.-Ch. VANDERHAEGEN



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

1 mot nul y

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 20 septembre 2011
21



M. GRAVET



L. CAPPELLINI