



N° 2011/
8^{ème} chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 MAI 2011

R.G. 2010/AM/183

Contrat de travail – Employé.

Licenciement pour motif grave – Gravité du motif.

Licenciement – Plainte pour harcèlement auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance – Conditions de la protection : nécessité d'une plainte reprenant clairement les faits de harcèlement reprochés.

Article 578 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

S.A.PC, dont le siège social est établi à

Appelante au principal, intimée sur incident, comparaissant par son conseil, Maître RIGAUX, avocat à Bruxelles, en présence de Monsieur J. CLOETENS, administrateur délégué ;

CONTRE

Madame A B, domiciliée à

Intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant en personne assistée de son conseil, Maître ZUINEN, avocat à Charleroi.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

R.G. 2010/AM/183

Vu l'acte d'appel sous forme de requête déposée au greffe de la Cour le 27 avril 2010 et visant la réformation d'un jugement contradictoire, rendu en cause d'entre parties par le Tribunal du travail de Charleroi, le 5 janvier 2010;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises, et notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance rendue en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire le 26 mai 2010 ;

Vu les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 12 juillet 2010 ;

Vu les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 15 septembre 2010 ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 14 octobre 2010 ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie appelante déposées au greffe le 15 novembre 2010 ;

Vu les deuxièmes conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 15 décembre 2010 ;

Vu les conclusions de dernières répliques de la partie appelante reçues au greffe le 2 février 2011 ;

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 9 février 2011 ;

Vu, au terme des plaidoiries, la prise en communication de la cause par le Ministère public pour rédaction d'un avis écrit ;

Vu l'avis du Ministère public lu et déposé à l'audience publique du 9 mars 2011 ;

Vu les répliques de la partie appelante reçues le 12 avril 2011 ;

Vu le dossier des parties ;

Les appels sont réguliers quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, leur recevabilité n'a pas été contestée.

Ils sont recevables.

La partie appelante fait valoir un incident de procédure et demande l'écartement des deuxième conclusions de synthèse de la partie intimée aux motifs qu'elle y développe des arguments nouveaux et y fait état de pièces nouvelles.

Dès lors qu'à l'audience du 9 février 2011, la partie intimée ne s'est pas opposée au dépôt des conclusions de dernières répliques de la partie appelante par lesquelles elle fut en mesure de répondre à ces arguments et pièces, il y a lieu de constater que l'incident de procédure invoqué est réglé.

I. Les faits.

Madame B a été occupée, en qualité de secrétaire, pendant près de 23 ans au service de la S.A. H A dont le directeur général était le sieur J B tandis que son épouse, Madame M D, en était l'administratrice déléguée.

Par convention du 12 août 1999, les époux B-D ont cédé les actions de la S.A.HA.

Par acte notarié du 12 janvier 2001, Madame B et trois travailleurs de la société H A ont constitué une société concurrente, à savoir la S.A. P C, en abrégé PC.

Madame B en sera l'administratrice déléguée du 8 juin 2001 au 27 août 2007, tout en exerçant les fonctions de secrétaire, en vertu d'un contrat de travail du 8 juin 2001 qu'elle signera deux fois, tantôt en qualité d'employeur, tantôt en qualité de travailleuse.

Officiellement, Monsieur J B n'exerce aucune fonction au sein de la S.A. P C ; il est cependant présent au sein de cette nouvelle structure puisqu'il y est occupé comme conseil technique par le biais de la S.P.R.L. B International, dont il est le gérant. Il prétend être juridiquement et légalement étranger à la S.A. P C tandis que Madame B prétend qu'il était le gérant de fait de la société.

Un différend survient entre Monsieur B, Madame B et son compagnon, Monsieur C B, prestant également au service de la S.A. P C.

Ce différend débouche sur une convention de transaction conclue le 17 avril 2008 conclue entre La S.A. P C (représentée par son nouvel administrateur-délégué, Monsieur J C), la S.P.R.L. B (représentée par son gérant, Monsieur J B), d'une part, et Madame AB et Monsieur C B, d'autre part.

Aux termes de cette convention, Madame B cède la totalité de ses actions à

R.G. 2010/AM/183

Monsieur J C et s'engage avec la S.A. P C à signer un nouveau contrat d'emploi à dater du 1^{er} avril 2008. Concernant Monsieur B, il est mis fin à son contrat d'emploi à la date du 31 janvier 2008 sans indemnité.

Le 17 avril 2008, conformément aux termes de la transaction, Madame B et la S.A. P C signent un contrat de travail d'employé (secrétaire) à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} avril 2008.

Très rapidement, les dissensions qui existaient entre les signataires de la transaction vont resurgir et donner lieu à un échange de courriers qui débute dès le 21 avril 2008.

C'est dans ce contexte que, par courrier recommandé du 5 juillet 2008, la S.A. P C licencie Madame B pour motif grave en ces termes :

« Mademoiselle,

J'ai accusé bonne réception de votre lettre du 2 juillet 2008 dont le libellé totalement tendancieux impoli et injurieux est totalement contesté.

Votre courrier susdit empêche toute poursuite même momentanée d'une collaboration de travail quelconque.

En effet, cet écrit critique injustement et avec une perfidie voulue tous les membres représentatifs de votre employeur en ce compris le conseil technique démissionnaire de la société., Monsieur J..

Je suis donc au regret de mettre sur l'heure fin à vôtre contrat d'emploi pour motifs graves.

Ces motifs graves sont les suivants :

- 1. Impolitesse de ton et injures diverses reprises dans le courrier du 2 juillet 2008 à l'égard des différents membres du conseil d'administration de vôtre employeur et des actionnaires majoritaires de la SA.*
- 2. Mots injurieux et malpolis autant que tendancieux et incorrects à mon égard tant sur le plan de mon mandat d'administrateur délégué que sur celui de la fin de mon ancienne profession.*
- 3. Insubordination caractérisée vis-à-vis de mises au point précises de vôtre employeur, estimant ma lettre du 2 juin 2008 comme nulle et non avenue, à raison, selon vous, d'une prétendue mauvaise foi et ce dans le souci d'une recherche de mauvaise querelle aux membres dirigeants de vôtre employeur.*
- 4. Non-communication, voir détournements de dossiers administratifs, documents techniques et de chantiers pour la période s'étendant d'octobre 2006 à juillet 2007, rendant impossible un contrôle sérieux des comptes, et ce, malgré les demandes réitérées de vôtre employeur.*
- 5. Communication volontaire et dolosive, le cas échéant de documents confidentiels de votre employeur à la SA et/ou la SA S. les 18 21 ou*

22 avril 2008 soit postérieurement à la signature d'une transaction avenue avec votre employeur et votre compagnon Monsieur C. B, le 17 avril 2008.

Cet élément contraire au souci prétendu d'apaisement vide et bafoue l'esprit de l'accord intervenu avec but recherché de porter un préjudice matériel éventuel à votre employeur.

Je vous rappelle, à toutes fins utiles, que les motifs graves susvisés sont également justifiés par application de l'article 17 du règlement du travail du 8/10/2001 signé par vos soins et applicable à tous les membres du personnel de la SA P.

Je vous remercie de bien vouloir restituer, dès réception de la présente, les clés d'accès du bureau et tous autres documents éventuels de votre employeur encore en votre possession.

Vos documents et droits sociaux éventuels vous seront transmis après instructions et renseignements au service social de la société ».

Ces motifs seront contestés et un échange de courriers s'en suivra.

Dans l'intervalle, Madame B était en incapacité de travail depuis le 7 mai 2008 et n'avait jamais repris le travail.

Elle avait, en outre, le 8 mai 2008 déposé une plainte pour harcèlement moral.

II. Rétroactes de la procédure.

1. Par citation signifiée le 17 septembre 2008, Madame B saisit le Tribunal du travail de Charleroi d'une demande tendant à la condamnation de la S.A. P C au paiement des sommes brutes provisionnelles suivantes :

- 32.480 € à titre d'indemnité de rupture;
 - 1.848,21 € à titre de prime de fin d'année 2008,
 - 2.653,56 € à titre d'arriérés de pécules de vacances ;
 - 19.488 € provisionnels à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi sur le harcèlement moral
- à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 juillet 2008 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- les frais et dépens de l'instance.

Elle sollicite également la délivrance du formulaire C4 sous peine du paiement d'une astreinte.

Par voie de conclusions, elle sollicite l'obtention des fiches de paie relatives à l'indemnité de rupture, à la prime de fin d'année et aux pécules de vacances ainsi que les attestations d'occupation et la fiche fiscale 281.10.

2. Par le jugement entrepris du 5 janvier 2010, le Tribunal du travail de Charleroi:

- reçoit la demande,
- la déclare partiellement fondée,
- condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse les sommes de :
 - 19.488 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de rémunération, somme à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, à dater du 10 juillet 2008,
 - 1.848,21 € à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, à dater du 10 juillet 2008,
 - 2.653,56 € à titre de pécule de vacances de sortie, à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, à dater du 10 juillet 2008,
- la condamne à délivrer la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis, à la prime de fin d'année et aux pécules de vacances de sortie ainsi que l'attestation d'occupation et la fiche fiscale 281.10, sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard et par document manquant à dater du trente et unième jour de la signification du jugement à intervenir,
- la condamne aux frais et dépens de l'instance liquidés à 2.611,15 € étant l'indemnité de procédure (2.500 €) et les frais de citation (111,15 €), et lui délaisse ses propres dépens liquidés à 2.500 €,
- déboute la demanderesse du surplus de sa demande.

La S.A. P C relève appel de ce jugement.

III. Objet des appels

1. En termes de dispositif, l'appelante au principal sollicite la réformation du jugement entrepris et demande à la Cour de déclarer l'action originaire non fondée en tous ses moyens.

Toutefois, il ressort de ses écrits de procédure que son appel ne vise que la demande relative à l'indemnité de rupture. Elle ne formule aucun grief à l'encontre du jugement entrepris en ce qu'il vise les autres chefs de demande.

L'appel principal est en conséquence limité dans cette mesure.

2. L'intimée demande à la Cour de déclarer l'appel principal non fondé et forme appel incident aux fins de :

- entendre majorer l'astreinte à 50 € par jour de retard.

- entendre majorer l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 32.480 €,
- entendre condamner l'appelante au paiement d'une somme de 19.488 € à titre d'indemnité due en vertu de la loi sur le harcèlement moral à augmenter des intérêts à dater du 10 juillet 2008 sur le montant brut jusqu'à parfait paiement,
- entendre condamner l'appelante au paiement d'un outplacement en vue de son reclassement professionnel.

IV. DECISION

4.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorise chacune des parties au contrat à résilier celui-ci, sans préavis ou avant l'expiration du terme prévu, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et précise qu'est considérée comme constituant un tel motif, *« toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Il en découle que la notion de motif grave implique la réunion des trois éléments suivants :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute commise doit être intrinsèquement grave ;
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat. (M.DAVAGLE, *« La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender »*, in Orientations, 2003, n°4, p.16).

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, *« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »*.

D'autre part, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier, elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »*.

La loi impose donc un double délai de 3 jours :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute ;
- le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser que *« cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...) . Partant, la Cour du travail est tenue d'examiner l'application de cette disposition dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps »* (Cass., 22 mai 2000, JTT, 2000, p. 369).

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cassation, 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238). Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave (Cassation, 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140), et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué (Cassation, 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p.435).

Enfin, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant le dit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cassation, 7 avril 2003, J.T.T., 2003, p.320).

*

En l'espèce, les faits constitutifs du motif grave invoqués par l'appelante sont les suivants :

1. *« Impolitesse de ton et injures diverses reprises dans le courrier du 2 juillet 2008 à l'égard des différents membres du conseil d'administration de votre employeur et des actionnaires majoritaires de la SA Polyvalence Construction.*
2. *Mots injurieux et malpolis autant que tendancieux et incorrects à mon égard tant sur le plan de mon mandat d'administrateur délégué que sur celui de la fin de mon ancienne profession.*
3. *Insubordination caractérisée vis-à-vis de mises au point précises de votre employeur, estimant ma lettre du 2 juin 2008 comme nulle et non avenue, à raison, selon vous, d'une prétendue mauvaise foi et ce dans le souci d'une recherche de mauvaise querelle aux membres dirigeants de votre employeur.*
4. *Non-communication, voir détournements de dossiers administratifs, documents techniques et de chantiers pour la période s'étendant d'octobre 2006 à juillet 2007, rendant impossible un contrôle sérieux des comptes, et ce, malgré les demandes réitérées de votre employeur.*
5. *Communication volontaire et dolosive, le cas échéant de documents confidentiels de votre employeur à la SA et/ou la SA Socotrade les 18 21 ou 22 avril 2008 soit postérieurement à la signature d'une transaction avenue avec votre employeur et votre compagnon Monsieur C. B, le 17 avril 2008.*

R.G. 2010/AM/183

Cet élément contraire au souci prétendu d'apaisement vide et bafoue l'esprit de l'accord intervenu avec but recherché de porter un préjudice matériel éventuel à votre employeur ».

Contrairement à ce qu'elle prétend, il ressort clairement des pièces versées aux débats qu'elle avait manifestement connaissance des faits 4 et 5 bien avant le délai de trois jours prescrit par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978.

En effet, :

- outre que l'existence du fait 4 n'est nullement établie, il avait déjà été dénoncé par un courrier de la partie appelante du 17 juin 2008,
- le fait 5 avait, quant à lui, été dénoncé par un courrier de la partie appelante du 26 avril 2008. En outre, il ressort de ses propres déclarations que les documents litigieux ont été produits dès 2007 (pièce 37 du dossier de l'appelante).

Il s'ensuit qu'il appartient à l'appelante d'établir que les faits 1 à 3, portés à sa connaissance dans le délai légal de trois jours, sont établis et constituent une faute au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (en ce sens : H. DECKERS, « *Le licenciement pour motif grave* », *Etudes Pratiques de Droit Social*, KLUWER, 2008, pp. 73-74). Ce n'est que dans l'affirmative que la Cour aura à examiner les faits 4 et 5 se situant plus de trois jours ouvrables avant le congé et à apprécier leur incidence éventuelle sur la gravité des faits 1 à 3.

Les faits 1 à 3 se fondent sur le contenu du courrier adressé par la partie intimée à la partie appelante le 2 juillet 2008.

Ce courrier est libellé en ces termes :

« Monsieur C, Administrateur délégué,

En réponse à votre lettre du 17 juin 2008, je ne peux encore une fois que constater votre complicité avec Monsieur J B – Gérant de la

En effet, il s'agit encore d'un courrier sans fond dont votre Conseil d'Administration en a l'habitude, sous le contrôle de Monsieur J B, afin de parvenir, une fois de plus, à une de ses malsaines manipulations.

Vos courriers sont toujours un mélange de faux paternalisme et de mensonges. Croyez bien que je le regrette.

Par exemple, votre première phrase est déjà mensongère car l'ensemble des actionnaires n'était pas réuni le 6 juin, jour du C.A. et de l'A.G.O. Comment croire encore en votre parole reniée tant de fois.

En ce qui concerne des documents « disparus », il s'agit encore

d'une manœuvre de Monsieur J B car, soyons sérieux, tout le monde sait que ni vous ni votre Conseil d'Administration, n'a jamais ouvert un dossier « chantier » ; seul Monsieur JB s'en est toujours occupé et je vous signale que depuis le 31 juillet 2007 lui seul en est en charge. S'il manque des documents, cherchez l'erreur.

Pour votre information, depuis le 28.03.2008 je ne pouvais même plus ouvrir le courrier, encore une mesure vexatoire à mon encontre de la part de Monsieur B.

Quant à toutes vos réserves et termes juridiques, sachez que je ne suis qu'une secrétaire et fière de l'être. Je n'ai pas été radiée par mes pairs pour inconduite.

Quant à votre lettre du 02 juin 2008, je la considère comme nulle et non avenue devant tant de mauvaise foi, car il est bien évident que c'est Monsieur J B à travers le Conseil d'Administration, qui cherche une mauvaise querelle. »

Il convient tout d'abord de relever que ce courrier fait suite à une série de courriers de la partie appelante, dont un courrier du 17 juin 2008 dans lequel l'employeur dénonçait la disparition de documents sociaux et techniques.

Dès lors que la partie intimée conteste être l'auteur de la disparition de ces documents, le fait de qualifier les accusations portées à son égard de mensongères ne revêt pas un caractère injurieux.

En réalité, dans ce courrier du 2 juillet 2008, la partie intimée fait grief à son employeur de certaines erreurs de gestion et notamment de l'immixtion dans la gestion de l'entreprise du sieur J B. Ce que la partie appelante peut difficilement contester puisqu'elle le présente comme étant le gérant de la société (courrier du 16 mai 2008) alors qu'officiellement, il ne l'est pas et qu'il intervient officiellement dans le litige opposant les parties (courrier du 9 mai 2008).

Ce courrier du 2 juillet 2008 est également une réponse à différents courriers de la partie appelante dans lesquels cette dernière jette la suspicion sur l'état de santé de la partie intimée et tient à cet égard des propos inqualifiables :

- « Vous essayez sans doute vous faire payer en maladie par notre société pour œuvrer à l'aise chez votre compagnon » (courrier du 16 mai 2008),
- « Votre prétendue fragilité émotive et morale toute récente me paraît spécieuse et à tout le moins fort étrange... » (courrier du 2 juin 2008).

Dans ce contexte, il apparaît que les propos contenus dans le courrier du 2 juillet 2008 de la partie intimée ne revêtent nullement un caractère impoli, injurieux ou incorrect dès lors qu'ils ne dépassent manifestement pas les

limites d'une réaction appropriée.

Ces propos relèvent davantage d'un comportement défensif que d'un quelconque comportement critique ou injurieux. Ils ne sont pas non plus déterminants d'une quelconque insubordination.

Il en est d'autant plus ainsi que, comme le relève le premier juge, la partie intimée a exercé pendant des années les fonctions d'administratrice déléguée de la société, côtoyant à ce titre les autres membres de la direction et que dans ce contexte, il apparaît logique qu'elle se soit spontanément adressée à son employeur en usant du même ton que celui dont ce dernier usait.

Enfin, il échet de relever que la partie intimée n'a donné aux dits propos aucune mesure de publicité quelconque.

Dès lors qu'il ressort des considérations qui précèdent que les faits 1 à 3 ne sont pas fautifs, la Cour n'a pas à examiner les faits 4 et 5 (voir surpa).

Par conséquent, le licenciement pour motif grave n'était pas légalement justifié et l'indemnité de rupture était due.

L'appel principal n'est pas fondé.

*

Le premier juge a fixé l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 19.488 € correspondant à 6 mois de rémunération, en tenant compte des critères d'ancienneté, d'âge et de rémunération.

La partie intimée forme appel incident et sollicite une indemnité de rupture de 32.480 €. Toutefois, elle ne formule aucun grief pertinent à l'encontre du jugement querellé ni aucune argumentation quant à sa position.

Il en est par ailleurs de même concernant sa demande d'augmentation de l'astreinte et d'outplacement.

Son appel incident est d'ores et déjà non fondé concernant ces points.

4.2. Quant à l'indemnité de protection due en vertu de la loi sur le harcèlement moral

En droit, la matière est régie par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, telle que modifiée par les lois du 10 janvier 2007 et 6 février 2007, ainsi que l'arrêté royal du 17 mai 2007. Ces normes sont entrées en vigueur le 16 juin 2007 et sont donc applicables en l'espèce.

En vertu de cet article 32 tredecies, § 1^{er}, de la loi, lorsqu'un travailleur a déposé une plainte en matière de harcèlement, notamment auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance (comme en l'espèce), l'employeur

ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

Cette protection contre le risque de licenciement en représailles au dépôt de la plainte dure 12 mois. Pendant ce délai, l'employeur qui licencie son travailleur doit apporter la preuve de ce que les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte, faute de quoi le travailleur peut prétendre soit au paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois, soit au préjudice réellement subi et établi (article 32 tredecies, §§ 2 et 4).

Le bénéfice de la protection contre le risque de licenciement résulte du dépôt de la plainte et non de son fondement éventuel (C.T. Mons, 1^{ère} ch., 21.12.2007, A.C. c/ INDUSTRIEEL, R.G. 19818, Chr. D. S., 2008, n° spécial, p. 739 ; C.T. Mons, 1^{ère} ch., 24.08.2006, Justel : F-20060824-1).

En l'espèce, en date du 7 mai 2008, la partie intimée a déposé plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur J B « senior » entre les mains de l'Inspection du bien-être au travail.

A l'audience publique du 9 février 2011, par la voix de son administrateur-délégué, Monsieur J C, la partie appelante a précisé qu'elle a été informée de cette plainte pour harcèlement moral au mois de mai 2008 et avoir reçu 2 fois la visite de l'inspecteur du bien-être avant le licenciement.

Depuis la réforme de 2007, il est clairement précisé que lorsqu'une procédure est entamée, comme en l'espèce, auprès du Contrôle du bien-être, la protection prend cours au moment où la plainte est introduite, indépendamment de l'obligation de la personne qui reçoit la plainte d'informer l'employeur (article 32tredecies, § 6, al.3).

La plainte adressée par la partie intimée est libellée en ces termes :

« Monsieur,

Depuis plus d'un an je subis un harcèlement moral de plus en plus important de la part d'un dénommé Jacques Bertrand senior. Depuis de nombreux mois, j'ai été obligée par mon médecin de famille de prendre des anti-dépresseurs. Depuis 3 mois ce traitement a dû être changé par un autre plus fort encore.

Actuellement je suis dans un état de dépression tel que j'ai envoyé une lettre à la société dont je vous joins copie. Il faut savoir que ce Monsieur, officiellement dirigeant d'un bureau d'études, est en fait l'actionnaire principal de la société qui m'emploie.

Les administrateurs sont tous des hommes de paille. L'administrateur délégué est un avocat rayé du barreau.

Je sais que depuis longtemps ils essayent de me mettre dehors pour faute grave afin de ne pas payer mon préavis qui leur coûterait 75.000 €.

Mon appointement s'est vu diminuer de 1.000 € par mois etc. J'ai dû céder mes parts de la société (valeur 35.000 € pour 1 € symbolique) afin d'être tranquille, mais rien ne change. J'ai vraiment besoin de votre aide ».

Il importe peu que la plainte mette en cause non le comportement des représentants légaux officiels de la société mais celui d'un collaborateur direct de l'employeur (conseiller technique). En effet, la loi vise à lutter contre toute forme de harcèlement, d'où qu'il émane, et même le cas échéant, de la part de tiers, pour autant qu'il trouve son origine dans l'exécution du travail ou survient à l'occasion de l'exécution du travail.

Contrairement à ce qui est prévu dans l'hypothèse où la plainte est déposée au niveau de l'entreprise, la loi ne précise pas formellement, dans l'hypothèse d'une plainte déposée auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance, qu'il doit s'agir d'une « *plainte motivée* ».

Il faut toutefois relever que si l'inspection accepte d'instruire la plainte, elle ne le fera que moyennant le respect d'exigences précises, telles, par exemple, l'obligation de remplir un questionnaire. Ces exigences sont d'autant plus justifiées que, depuis 2007, l'inspection Contrôle du bien-être au travail n'intervient plus, en principe, qu'en deuxième ligne (J.Ph CORDIER et P. BRASSEUR, « *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...* », KLUWER, 2009, p.288).

Il apparaît en conséquence que, pour bénéficier de la protection, la plainte du travailleur doit être suffisamment précise à tout le moins quant aux faits incrimés.

En effet, l'objectif prioritaire du dépôt d'une plainte est de trouver une solution pour améliorer les relations ou empêcher l'aggravation préjudiciable d'une situation conflictuelle. Il apparaît en conséquence évident que pour atteindre cet objectif, la plainte doit être suffisamment précise que pour permettre aux parties en cause d'écouter les problèmes soulevés et d'en discuter et ce, dans le respect des droits, des obligations et des intérêts respectifs.

Or, en l'espèce, dans sa plainte du 7 mai 2008, la partie intimée se contente de parler de son état de détresse psychique ayant nécessité une incapacité dénoncée à l'employeur le même jour. Cette « *plainte* » ne contient aucun grief concret à l'encontre du sieur J B.

En outre, la partie intimée a été interpellée par le Contrôle du bien-être au travail pour remplir un questionnaire « *indispensable à l'ouverture d'un dossier de plainte* » (pièce 17 de son dossier) ; la copie de ce questionnaire tel qu'elle l'a complété et versé aux débats ne permet pas non plus de relever le moindre grief ou fait concret imputable au sieur B.

Il apparaît en réalité que le dépôt de cette plainte « *blanche* » ait pour seul objectif d'éviter un licenciement pour motif grave pressenti.

R.G. 2010/AM/183

Tenant compte de ces considérations, la Cour considère que la partie intimée ne justifie pas des conditions légales pour bénéficier de la protection instituée par les lois de 2007.

En tout état de cause, comme le relève le Ministère Public, l'indigence de la plainte dans sa motivation constitue de facto le constat que les motifs du licenciement lui sont étrangers.

Il s'ensuit que l'appel incident est également non fondé sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres,

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

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le premier Avocat général G. Van Ceunebroecke.

Déclare les appels recevables mais non fondés.

Confirme par conséquent le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Dès lors que chacune des parties échoue dans son appel respectif, compense les frais et dépens de l'instance d'appel.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 11 mai 2011 par le Président de la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Madame P. CRETEUR, Conseiller présidant la Chambre,
Monsieur F. WAGNON, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre d'employé
Madame V. HENRY, Greffier,

qui en ont préalablement signé