

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI**J U G E M E N T**

prononcé en audience publique de la **deuxième chambre**

EN CAUSE DE: Madame **Concetta D**

partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,
comparaissant par Maître DE BOEL, Avocat loco Maître
FADEUR, Avocat à 6000 CHARLEROI, rue Léon Bernus, n° 66 .

CONTRE: **La S.P.R.L. RESIDENCE DRION**, dont le siège social est sis
Rue Pont Drion, n° 7 à 6042 LODELINSART, inscrite au registre
de Commerce de Charleroi sous le n° 190203.

partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,
défaillante.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 6 août 1999 par l'Huissier de Justice suppléante DE RO remplaçant l'Huissier de justice DE COSTER, de résidence à Mont-Sur-Marchienne,
- les conclusions et conclusions additionnelles prises pour la demanderesse,
- les conclusions prises pour la société défenderesse;

Attendu que la partie défenderesse, bien que régulièrement convoquée conformément à l'article 751 du Code judiciaire, ne comparaît pas, ni personne en son nom; qu'il ne peut être procédé à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire;

Entendu le conseil de la partie demanderesse en ses dires et moyens à l'audience publique du 21 janvier 2002;

Vu le dossier déposé par le conseil de la partie demanderesse ;

Introduite dans les formes et délais requis, l'action principale est recevable ;

I. OBJET DES DEMANDES.

L'action principale a pour objet d'entendre condamner la société défenderesse à payer à la demanderesse les sommes de:

- 27.146 francs bruts, à titre d'indemnité de rupture de 28 jours,
- 176.448 francs, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 15 septembre 1998, des intérêts judiciaires et des dépens.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 22 novembre 2000, la société défenderesse a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de la demanderesse au principal à lui payer une somme de 13.773 francs à titre d'indemnité de rupture égale à 14 jours de rémunération.

II. LES FAITS.

La demanderesse a été engagée, par la société défenderesse, en qualité d'aide sanitaire, à partir du 1^{er} décembre 1997, par un contrat de travail à durée indéterminée, à concurrence de 22 heures 50 minutes par semaine .

Le 19 août 1998, la demanderesse a déposé une plainte auprès du Ministère de l'emploi et du travail pour paiement tardif de la rémunération.

A partir du 20 août 1998, elle a été en incapacité de travail.

Par une lettre recommandée du 21 août 1998, la demanderesse mit en demeure la société défenderesse de régulariser sa situation concernant le paiement de ses prestations de travail pour le mois de juillet 1998, et par ailleurs de respecter ses obligations concernant le respect mutuel que se doivent le travailleur et l'employeur. Elle demandait plus particulièrement que le gérant cesse de l'insulter, elle et ses collègues.

La travailleuse se présenta également aux services de l'ONEM pour faire part des pressions de l'employeur sur son personnel (voir rapport d'enquête du 9 septembre 1998 du contrôleur social de l'ONEM: pièce n° 14 du dossier de la demanderesse).

Par une lettre du 15 septembre 1998, elle a constaté la rupture de son contrat de travail en raison du non paiement de sa rémunération du mois d'août 1998 et vu l'attitude du gérant de la société.

Par courrier du 21 septembre 1998, la société défenderesse répondit au courrier du 15 septembre de la demanderesse, en constatant que la demanderesse ne s'était pas présentée au travail ce 21 septembre 1998 et que c'était elle qui, par conséquent, avait mis fin au contrat de travail.

La demanderesse précisa ses griefs par un courrier du 24 septembre 1998.

La citation fut signifiée le 6 août 1999.

III. DISCUSSION.

A) Demande principale.

A.1. Indemnité compensatoire de préavis.

La demanderesse fait valoir à titre principal l'existence d'un acte équipollent à rupture du contrat qui consiste en une modification d'un élément essentiel du contrat, en raison du retard répété dans le paiement de sa rémunération.

A titre subsidiaire, elle soutient que l'employeur reste en défaut d'exécuter ses obligations contractuelles et invoque deux griefs, à savoir le retard de paiement de la rémunération, et la violation de l'obligation relative au respect dû aux travailleurs dans l'exécution du contrat de travail. Selon la demanderesse, ces deux manquements manifestent la volonté implicite de l'employeur de rompre le contrat.

L'acte équipollent à rupture en droit.

L'acte équipollent à rupture est un terme générique qui recouvre deux formes:

- le manquement d'une partie à ses obligations;
- la modification unilatérale, même temporaire, d'un élément essentiel du contrat.

(voir: B.PATERNOSTRE, La renaissance de l'acte équipollent à rupture, Orientations, 1991, p.257-265).

Le seul manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin en soi au contrat de travail (Cass.14 avril 1980, Pas. 1980, I, 997; Cass. 27 octobre 1986, Chr.D.S. 1987, 116; Cass. 13 mai 1991,Chr.D.S.1992, 52; Cass. 1^{er} février 1993, 304, note; C.trav. Mons 19 février 1990, J.T.T. 1990, p.340).

Ce manquement ou la mauvaise exécution du contrat de travail n'entraîne la rupture du contrat que si ce manquement ou si cette mauvaise exécution révèle la volonté tacite de son auteur de rompre le contrat de travail.

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait, de savoir si la partie qui a manqué à ses obligations, a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass. 26 février 1990, Chr.D.S.1990, 273). Cette volonté doit être appréciée au vu des circonstances de fait propres à la cause (C.trav. Bruxelles, 1^{er} juin 1979, J.T.T.1980, 143).

Une mise en demeure préalable s'impose avant de constater la rupture irrégulière du contrat de travail pour manquement (C.trav. Bruxelles 5 janvier 1988, J.T.T. 1988,379; C.trav. Liège, 6 novembre 1995, J.T.T. 1996, 290; C.trav. Mons 16 septembre 1985, J.T.T. 1986, 62).

Lorsque le manquement consiste en une modification, même temporaire, d'un élément essentiel du contrat de travail, cette modification entraîne la rupture de celui-ci sans que la volonté de rompre ne doive être démontrée (Cass. 1^{er} décembre 1980, J.T.T. 1981, 204; Cass. 7 février 1983, Pas. 1983,I, 651; Cass.28 février 1988, J.T.T. 1989, 404; Cass.23 juin 1997, Chr.D.S.1998, 37 et J.T.T. 1997, 333; Cass. 13 octobre 1997, J.L.M. 1999, 95 et J.T.T. 1997, 481: dans cet arrêt, la Cour a décidé qu'il est indifférent que la modification porte sur un élément accessoire du contrat, voir note de J.F. NEVEN, sous cet arrêt, J.T.T. 1997, 482 et 483).

Si la diminution unilatérale de la rémunération d'un travailleur est considérée comme un acte équipollent à rupture du contrat, la jurisprudence se montre beaucoup plus réservée quand il s'agit de retard de paiement dans la rémunération.

Bien qu'il ait été déjà jugé que le non paiement ponctuel de la rémunération, malgré sommation du travailleur, est un acte équipollent à rupture (voir C.trav. Bruxelles 12 juillet 1979, Bull. FEB 1981, 325, cité par la demanderesse dans ses conclusions), la jurisprudence considère en général qu'il ne peut être déduit que l'employeur a la volonté de rompre le contrat en raison du seul retard même répété du paiement du salaire (C.trav. Bruxelles 7 janvier 1976, Bull. FEB 1977, 2299; C.trav. Gand 24 avril 1987, Chr.D.S. 1988, 207, note de FUNCK; C.trav. Mons 9 septembre 1991, J.T.T. 1992, 96, note; C.Trav. Bruxelles 20 janvier 1993, J.T.T.1993, 142; C.Trav. Bruxelles 11 mai 1994, J.T.T. 1994, 446). Jugé que le seul fait de payer en retard la rémunération mensuelle due, n'est pas un fait de nature telle qu'il puisse en être induit, une dizaine de jours seulement après la date normale de paiement, et même après sommation, que l'intention de l'employeuse était de rompre le contrat de travail (C.trav. Anvers 18 octobre 1995, Chr.D.S. 1996, 347).

L'acte équipollent à rupture en fait.

En l'espèce, deux retards de paiement sont établis par la demanderesse pour le salaire de juillet 1998 qui a été payé le 19 août 1998 et pour celui d'août 1998, dont le solde (salaire garanti) a été payé le 12 octobre 1998.

Aucun autre retard de paiement n'est établi, nonobstant le dépôt d'une plainte de ce chef auprès du Ministère de l'emploi et du travail (voir pièce n°3 qui n'est qu'une attestation d'un dépôt de plainte).

Pour le retard de paiement de salaire du mois^{de} juillet 1998, la société défenderesse a fait part d'un problème informatique pour justifier que les salaires remis à la banque le 7 août, n'auraient été payés que le 19 août (voir lettre du 21 septembre 1998 de la société).

Les deux retards de paiements invoqués par la demanderesse, ne constituent pas une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. S'ils constituent un manquement aux obligations contractuelles de l'employeur, ils ne révèlent pas en soi la volonté de rompre le contrat de travail.

La demanderesse soutient encore que la mauvaise exécution du contrat révèle l'intention de rompre et se base sur deux griefs, à savoir le retard de paiement susvisé et la violation de l'employeur de l'obligation relative au respect des travailleurs.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 stipule que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Le harcèlement moral sur les lieux de travail qui crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet, est un phénomène qui préoccupe le monde politique et juridique depuis quelques années (voir colloque du 23 octobre 2000 sur le harcèlement moral au travail, centre de promotion du travail; J.JACQMAIN, Mobbing, Bullying, management par le stress: l'abus ne fait pas la loi, Chr. D.S. 2000, 262 et ss.). Après avoir légiféré sur la problématique du harcèlement sexuel au travail (voir: article 136 de la loi du 4 août 1978, article 5 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité entre hommes et femmes et l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, article 442 bis du Code pénal instauré par une loi du 30 octobre 1998, qui érige en infraction le "harcèlement"; voir aussi pour un cas de jurisprudence, T.Trav. Charleroi 24 janvier 2000, Chr.D.S. 2001, p.479 et note de J.JACQMAIN), le harcèlement moral est au centre des débats parlementaires (voir projet de loi relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, documents parlementaires, Chambre des représentants, 9 janvier 2002, doc. 50 1583/001 et 1584/001).

La demanderesse reproche au gérant de la société défenderesse les menaces et insultes proférées à son encontre.

Il ressort du dossier de la demanderesse que le climat était particulièrement tendu au sein du personnel des aides sanitaires en raison du comportement du gérant.

Ainsi, la demanderesse s'est plainte auprès d'un contrôleur social de l'ONEM en raison des menaces de licenciement et des pressions de l'employeur pour que les ouvrières démissionnent. Dans son rapport d'enquête du 9 septembre 1998, le contrôleur social indique que:

"Mme D. Concetta est dans un état de choc et assez dépressive lorsqu'elle se présente à l'ONEM au service contrôle, elle a peur de perdre son emploi et surtout que son employeur mette ses menaces à exécution c'est à dire lui remplir un C4 avec la mention: abandon d'emploi ou faute grave. Elle va se présenter à la FGTB comme elle l'a déjà fait auparavant pour régler cette situation".(voir pièce n°14 du dossier de la demanderesse).

Ce rapport fait aussi état d'une plainte qui aurait été déposée contre l'employeur par Mme B

Deux attestations datées du 22 avril 1999 et 15 février 1999 d'anciennes ouvrières sont produites au dossier de la demanderesse (voir pièces n°12 et 13). Ces anciennes travailleuses font état des insultes proférées par le gérant à l'encontre du personnel et du comportement violent du gérant, Bernard B

Le témoignage de Madame

P. est particulièrement éclairant sur le climat tendu, pour ne pas dire détestable, qui existait à la résidence D (tension due également aux disputes entre le gérant et sa compagne).

Dans son attestation du 22 avril 1999, Madame P mentionne également la plainte de Madame B , plainte dont fait état le contrôleur de l'ONEM.

Dans sa mise en demeure du 21 août 1998, la demanderesse dénonçait cette ambiance au travail et sommait le gérant de cesser de l'insulter (voir pièce n° 2 : les injures "grosses vaches, bétail", mentionnées dans cette lettre sont identiques à celles reprises dans les deux autres témoignages).

L'attestation de Madame P fait également état du nombre de départs (forcés) d'ouvrières.

Le manquement à l'obligation de respect dû à la travailleuse est établi.

Cette mauvaise exécution du contrat ne constitue un acte équipollent à rupture que si l'intention de rompre peut être déduite du comportement de l'employeur. Cette intention peut être induite en l'espèce au regard du contexte, si l'on tient compte des deux manquements, à savoir le retard dans le paiement de la rémunération et la violation de l'obligation relative au respect dû aux travailleurs, qui peut être assimilée à du harcèlement moral.

Cette intention de rompre est également renforcée par la publication d'une annonce dans le journal pour remplacer la demanderesse dans ses fonctions et ce dès le premier jour de son incapacité de travail (voir pièce n° 15: offres d'emploi le 19 août 1998; voir aussi lettre du 21 septembre 1998 de la société, point 4°).

En conséquence, la demanderesse a constaté à bon droit la rupture irrégulière du contrat aux torts de la société défenderesse.

Elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 28 jours, soit une somme brute de 27.146 francs qui doit être convertie en euro soit 672,93 euros.

A.2. Indemnité pour licenciement abusif.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 déclare abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Si l'article 63 utilise l'expression "licenciement", cette notion englobe toutes les formes de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée y compris un motif grave à charge d'un employeur, ou un congé implicite comme c'est le cas lorsqu'un acte équipollent à rupture est invoqué par le travailleur (voir: VAN EECKOUTTE, Compendium social T.2, 1997-1998 p.1352 n° 5438 qui cite: C.Trav. Bruxelles, 24

décembre 1984, Chr.D.S. 1989, 118, à propos d'un acte équipollent à rupture considéré aussi comme un licenciement abusif).

La demanderesse invoquant à juste titre la rupture tacite irrégulière du contrat par la société défenderesse, elle peut se prévaloir des dispositions de l'article 63.

En conséquence, la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif est fondée, le licenciement n'étant pas fondé sur la conduite de la demanderesse, ni sur les nécessités du fonctionnement du service (voir offres d'emploi du 19 août 1998).

Les intérêts judiciaires sont dus à partir de la citation en justice sur le montant brut de l'indemnité pour licenciement abusif (176.448 francs soit 4374,03 euros) sans déduction de cotisations de sécurité sociale (cfr. C.Trav. Mons, 21 avril 1993, J.T.T.1994, p.51; C.Trav. Liège, 29 octobre 1999, Chr.D.S. 2001, p.473 et C.Trav. Liège, 4 mai 2000, Chr.D.S.2001, p.474 et note de L.PELTZER).

B) Demande reconventionnelle.

La demande reconventionnelle tendant à la condamnation de la demanderesse au paiement d'une indemnité de rupture a été formulée par voie de conclusions déposées au greffe le 22 novembre 2000. Cette demande formulée plus d'un an après la cessation des relations de travail est prescrite eu égard à la prescription d'un an prévue à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant par défaut réputé contradictoire, en application de l'article 751 du Code judiciaire,

Déclare la demande principale recevable et fondée ;

Condamne la société défenderesse à payer à Madame Concetta D les sommes suivantes:

- six cent septante-deux euros nonante-trois centimes bruts (**672,93 euros**) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à partir du 15 septembre 1998 et des intérêts judiciaires sur le montant net correspondant à ce montant brut ;
- quatre mille trois cent septante-quatre euros trois centimes nets (**4.374,03 euros**) à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts judiciaires à partir du 6 août 1999;

Déclare la demande reconventionnelle prescrite;

En déboute la société défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention;

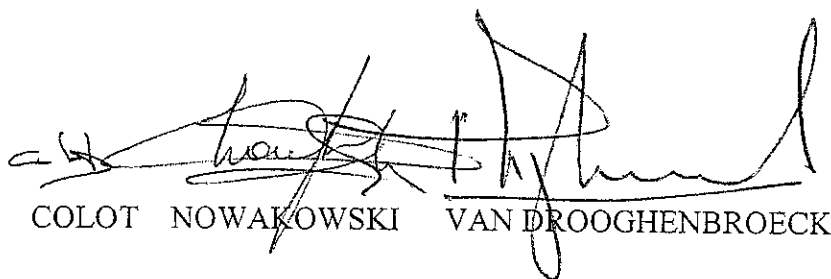
Condamne la société défenderesse au principal, aux dépens de l'instance liquidés par la demanderesse à 275,83 euros étant les frais de citation et l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail de Charleroi, séant à Charleroi, le **dix-huit février deux mille deux**, où étaient présents :

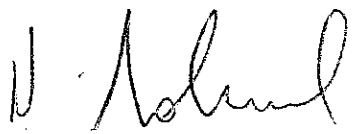
Mme MALMENDIER,

M.VAN DROOGHENBROECK,
M.NOWAKOWSKI
Mme COLOT,

Juge au Tribunal du Travail,
présidant la deuxième chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier-adjoint,



COLOT NOWAKOWSKI VAN DROOGHENBROECK



MALMENDIER