

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2015/32
Date du prononcé 07 janvier 2015
Numéro du rôle 2012/AB/1248

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000070526-0001-0021-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Sur renvoi après cassation
Définitif

Monsieur D.

partie appelante au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître DE BONHOME loco Maître HAENECOUR Bernard, avocat à LE
ROEULX,

contre

LA SA DISTRELEC, dont le siège social est établi à 7000 MONS, Rue de Cantimprêt 13,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître SIMON Mathieu loco Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat à LIEGE.

★

★ ★

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

Le présent arrêt applique essentiellement 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.



Le jugement dont appel a été prononcé par le Tribunal du travail de Mons en date du 24 avril 2006. Ce jugement a été signifié le 23 novembre 2006 à la requête de la SA DISTRELEC.

Monsieur Nicolas D[redacted] a interjeté appel de ce jugement par requête déposée le 22 décembre 2006 au greffe de la Cour du travail de Mons.

Par un premier arrêt rendu contradictoirement le 26 janvier 2009, la Cour du travail de Mons, avant de statuer sur la recevabilité de l'appel, a ordonné la production de l'acte de signification du jugement entrepris.

Par un deuxième arrêt contradictoire en date du 14 septembre 2009, la Cour du travail de Mons a :

- dit l'appel de Monsieur Nicolas C[redacted] recevable et dès à présent fondé ;
- dit pour droit n'y avoir pas lieu à écartement des pièces 5 et 5 bis du dossier de l'appelant ;
- réformé quant à ce le jugement entrepris ;
- ordonné une réouverture des débats à l'effet de permettre aux parties de s'expliquer et, le cas échéant, de conclure sur l'ensemble des demandes principales et reconventionnelles originaires compte tenu de l'admission du mode de preuve initialement écarté par le premier juge ;
- fixé le calendrier judiciaire d'échange des observations des parties conformément à l'article 775 du Code judiciaire, ainsi que la date de la réouverture des débats.

Par un troisième arrêt prononcé contradictoirement le 19 janvier 2011, la Cour du travail de Mons a :

- déclaré l'appel recevable et fondé ;
- condamné la SA DISTRELEC à payer à Monsieur Nicolas D[redacted], sans préjudice des intérêts compensatoires sur les sommes brutes à dater du 11 avril 2005 et des intérêts judiciaires :
 - 29.347,68 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont à déduire les précomptes légaux,
 - 80.043,04 € à titre d'indemnité de protection de conseil en prévention, dont à déduire le précompte professionnel uniquement,
 - 1.223 € à titre de prime de fin d'année 2005 prorata temporis, dont à déduire les précomptes légaux,



- déclaré les demandes reconventionnelles et/ou appels incidents formulés par la SA DISTRELEC recevables, mais dépourvus de fondement en toutes leurs branches ;
- réservé à statuer au sujet des demandes en relation avec un éventuel licenciement abusif ou un harcèlement ;
- renvoyé à ce sujet la cause au rôle particulier et réservé les dépens.

La SA DISTRELEC a introduit un pourvoi contre cet arrêt.

La Cour de cassation, par son arrêt du 30 avril 2012, a cassé la décision attaquée et renvoyé la cause devant la Cour du travail de Bruxelles.

L'arrêt de la Cour de cassation a été signifié à la SA DISTRELEC par exploit de l'huissier de justice Virginie SQUILBIN remplaçant Maître Gérard GODEFROID en date du 14 décembre 2012, avec citation à comparaître le mercredi 2 janvier 2013 devant la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles.

Une ordonnance du 3 avril 2013 rendue conformément à l'article 747, § 2 du Code judiciaire, a aménagé les délais de mise en état de la cause et a fixé celle-ci à l'audience publique du 5 novembre 2014.

L'appelant a déposé ses conclusions d'appel après cassation le 9 janvier 2014 et ses conclusions de synthèse d'appel après cassation le 15 mai 2014.

La société intimée a déposé ses conclusions d'appel après cassation le 9 octobre 2013, ses conclusions additionnelles après cassation le 12 mars 2014 et ses conclusions de synthèse d'appel après cassation le 8 août 2014.

Chaque partie a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée lors de l'audience publique du 5 novembre 2014.

Monsieur Luc FALMAGNE, premier Substitut de l'Auditeur du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 5 novembre 2014.

Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.



Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Monsieur Nicolas D (ci-après : « l'appelant ») a été engagé par la SA DISTRELEC (ci-après : « l'intimée » ou « la société ») le 2 avril 2001 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour exercer la fonction d'ingénieur adjoint à la direction et de directeur technique.

Les relations entre les parties se sont progressivement dégradées, la société reprochant à l'appelant notamment d'utiliser ses heures de service pour effectuer des prestations autres que celles liées à son contrat de travail et d'utiliser le matériel de la société, durant les heures de service ou en dehors de celles-ci, à d'autres fins que la bonne exécution du contrat de travail, et l'appelant formulant de son côté divers griefs à l'encontre de l'administrateur délégué de la société, Monsieur Pascal P

Le 18 mars 2005 au cours d'une réunion de travail, a eu lieu une discussion houleuse entre l'appelant et Monsieur Pascal P, en présence de Monsieur Salvatore F Project Manager.

L'appelant prétend qu'au cours de cet entretien, Monsieur P lui a notifié congé oralement.

Le 22 mars 2005, sur interpellation de l'appelant, Monsieur P aurait confirmé dans le bureau de l'appelant, sa décision lors d'un entretien filmé et enregistré par l'appelant, à l'insu de Monsieur F

Le 6 avril 2005, l'appelant a adressé à l'administrateur de la société, par fax et par courrier, la lettre suivante :

« Monsieur P.

Vendredi 18 mars, vous m'avez signifié mon licenciement avec un préavis que vous m'annoncez de 3 mois. Ce mardi 22 mars, vous interpellant sur l'absence de C4, vous avez confirmé votre décision de licenciement. Cependant, vous m'avez annoncé que vous alliez réfléchir à la durée du préavis, et que vous alliez me mettre en rapport avec un conciliateur.

Or, étant aujourd'hui le 6 avril, il me semble inconvenant de ne pas encore m'avoir confirmé le préavis. Comprenez qu'il m'est insupportable d'assumer mes fonctions au



sein de Distrelec dans ces conditions. Je vous remercie de bien vouloir mettre fin à cette période de 20 jours d'incertitudes. ».

Le 11 avril 2005, l'appelant a adressé à la société par recommandé le courrier suivant :

« Monsieur P.

Depuis plus de 4 ans, je me suis efforcé de suivre et de soutenir vos lignes de conduite. Cependant, voici 4 mois que vous boycottez la réunion de direction qui me permettrait de mettre en œuvre la stratégie d'entreprise pour cette année. J'ai ainsi été dans l'impossibilité de mettre au point un planning sécurité comme le prévoient nos statuts, ce qui a justifié ma démission du poste de conseiller en prévention.

Vous refusez également de me donner des instructions de travail si ce n'est pour m'envoyer faire des dépannages divers, surveiller des chantiers et vous rendre des comptes sur des travaux en cours.

Toutes les questions de gestion et de politique d'entreprise sont éludées.

Enfin, par divers procédés, vous avez cherché à me pousser à mettre fin à notre relation de travail en me harcelant, entre autre, pour que je prenne l'initiative de la rupture.

Vous m'avez ainsi signifié, le 18 mars, votre congé en précisant que le préavis suivrait...

Malgré mon rappel pour la délivrance des documents légaux qui s'imposaient, vous ne m'avez toujours rien fait parvenir.

Dans ces conditions, ayant reçu mon congé et à défaut d'avoir reçu un préavis dans les formes et délais prescrits, je vous notifie par la présente que je ne poursuivrai plus mes prestations et que le contrat de travail a été rompu sans préavis valable.

Je vous invite donc à régulariser, sans autre délai, mes comptes et en particulier, sans que l'énumération ne soit limitative :

- L'indemnité compensatoire de préavis*
- l'indexation de mon salaire*
- le paiement de mes vacances de Pâques 2004*
- les heures supplémentaires*

Ceci sans préjudice. (...) ».



La société a réagi à ce courrier par lettre recommandée du 13 avril 2005, signée par Monsieur P / et ce, dans les termes suivants :

« Monsieur,

La présente fait suite à vos envois des 6 et 11 avril 2005.

Je conteste formellement vous avoir signifié votre licenciement que ce soit lors de notre discussion du vendredi 18 mars en matinée ou dans les jours ultérieurs, notamment le mardi 22 mars.

D'ailleurs, vous avez effectué vos prestations jusqu'au 6 avril 2005, ce qui est tout à fait incompatible avec un licenciement verbal.

De même, je conteste formellement les griefs contenus dans votre envoi du 11 avril 2005.

Par contre, je suis contraint de prendre acte de votre volonté de ne plus faire partie du personnel de la société et de rompre le contrat de travail qui nous lie, comme il ressort de votre envoi du 11 avril 2005, et également de la remise volontaire, le 11 avril 2005, de vos clefs (voiture, bâtiments) et de l'ordinateur portable mis à votre disposition.

Pour le surplus, je vous fais part de ma désapprobation la plus complète concernant les circonstances dans lesquelles vous quittez la société.

En effet, votre départ intempestif occasionne à la société un important préjudice.

Ainsi, alors que vous êtes en charge de nombreux dossiers, vous n'avez pas jugé utile de me faire connaître l'évolution de certains travaux, notamment sur le chantier DE COCK chez Duferco, et le chantier de l'hôpital de Beaumont.

De même, vous avez remis l'ordinateur portable sans fournir la moindre explication, alors que c'est vous qui détenez la clef de certains programmes.

Par voie de conséquence, je vous mets en demeure de régler sur le compte de la société les sommes suivantes :

Premièrement : (...) une indemnité compensatoire de préavis (...).

Deuxièmement, (...) des dommages et intérêts pour rupture abusive (...) au moins 2.500 €.



Troisièmement, (...) des factures annuelles relatives à l'utilisation personnelle du véhicule de société (...).

Quatrièmement, (...) réserve de vous réclamer des dommages et intérêts, suite aux multiples problèmes rencontrés avec certains clients (...) en raison de votre attitude répréhensible, et suite au fait que vous avez exercé, malgré mes rappels à l'ordre récurrents, votre activité complémentaire durant vos heures de travail, et parfois même avec le matériel de la société.

Enfin, permettez-moi de vous signaler que je trouve déplorable vos accusations concernant mon manque de disponibilité, alors que vous n'ignorez nullement les graves problèmes de santé qui m'ont touché.

A défaut de versement dans le mois de la présente, je me verrai contraint d'envisager une procédure judiciaire à votre rencontre.

Je vous invite également à cesser la campagne de diffamation que vous semblez entreprendre sur mon compte, et de vous abstenir de tout contact avec mon secrétariat social, comme vous l'avez fait suite à votre envoi du 11 avril 2005, afin d'obtenir des documents sociaux relatifs à votre soi-disant licenciement. ».

L'appelant a déposé une plainte motivée auprès du Service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour harcèlement moral sur le lieu de travail à l'encontre de Monsieur Pascal P et ce, à une date qui n'apparaît sur aucune des deux pièces y relatives versées au dossier de l'appelant (mais qui doit se situer en avril 2005).

Le 18 avril 2005, l'appelant est entré au service de la SA LEBRUN-NIMY (pièce 40 du dossier de l'appelant). Il ressort des pièces 26 à 31 du dossier de l'intimée que l'appelant avait fait connaître à cette société par courrier du 11 mars 2005 son intérêt pour le poste vacant de responsable du bureau d'étude et que des pourparlers en vue de son engagement avaient été entamés dans le courant du mois de mars 2005.

Un échange de correspondances entre les conseils des parties n'a pas permis de résoudre le litige à l'amiable.

1.2. Les demandes originaires.

1.2.1.

Par citation signifiée le 27 avril 2005, l'appelant a assigné la SA DISTRELEC devant le Tribunal du travail de Mons. Sa demande, telle que modifiée et étendue par voie de conclusions, tendait à entendre condamner la société à lui payer :

PAGE 01-00000070526-0008-0021-01-01-4



- 29.347,68 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 88.043,04 € à titre d'indemnité de protection liée à sa qualité de conseiller en prévention,
- 5.000 € de dommages et intérêts pour violation des articles 1134 du Code civil, 16 et 20, 1°, 2° et 7° de la loi sur le contrat de travail (indemnité pour licenciement abusif),
- 1.223,00 € à titre de prime de fin d'année 2005 *prorata temporis*,
- les intérêts compensatoires et judiciaires sur les sommes brutes à dater du 11 avril 2005,
- la somme provisionnelle de 1.500 € à titre de répétibilité des frais et honoraires d'avocat sur une demande évaluée sous toutes réserves à 3.000 €.

I.2.2.

Par ses conclusions prises le 17 mai 2005 et modifiées dans le cadre de ses conclusions de synthèse, la société a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation du demandeur au principal, l'actuel appelant, à lui payer :

- 1 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à partir du 11 avril 2005,
- les frais et dépens de l'instance.

A titre subsidiaire, si le Tribunal du travail de Mons ne faisait pas droit à cette demande, la société demandait :

- de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail sur la base de l'article 1184 du Code civil, en raison, d'une part, de l'abandon de poste de l'appelant et, d'autre part, de l'exercice d'une activité concurrente à celle de la société durant les heures de travail et avec le matériel et le véhicule de la société,
- de condamner l'appelant au paiement de dommages et intérêts sur la base de l'article 1184 du Code civil fixés à la somme provisionnelle de 1 €,
- de condamner l'appelant au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts du chef de dépôt abusif de plainte pour harcèlement,
- de condamner l'appelant aux frais et dépens de l'instance.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 24 avril 2006, le Tribunal du travail de Mons, statuant contradictoirement, après avoir entendu le Substitut de l'Auditeur du travail en son avis oral et les parties en leurs répliques à cet avis, a :

- écarté des débats les pièces 5 et 5 bis du dossier de pièces du demandeur au principal (l'actuel appelant) « en raison de la violation des devoirs de loyauté et de



correction induits par l'article 16 de la loi du 03/07/78 qui s'imposent au demandeur au principal ainsi qu'eu égard à la violation du respect de la vie privée du mandataire de la défenderesse au principal (articles 8 CEDH et 22 de la Constitution) » ;

☉ déclaré la demande principale et l'extension de la demande principale ainsi que la demande reconventionnelle recevables ;

☉ avant dire droit quant au fondement des demandes principale (et de son extension) et reconventionnelle, ordonné d'office la tenue d'enquêtes afin que soit établie la preuve du fait suivant :

« Lors d'une réunion de coordination administrative technique relative aux dossiers en cours qui de tint le vendredi 18/03/05 au siège de la défenderesse au principal, Mr Pascal F , administrateur-délégué de la défenderesse au principal, a signifié verbalement son licenciement à Mr Nicolas D moyennant un préavis de 3 mois « à prester ».

Ultérieurement, soit lors d'un entretien qui eut lieu le 22/03/05, Mr F fit part à Mr D qu'il avait désigné un « conciliateur social » en la personne de Mr Pol L qui rencontra, à une date indéterminée, Mr Nicolas D pour lui faire part du constat selon lequel le dialogue était devenu impossible entre lui et Mr P

Cependant, selon Mr D , la désignation de ce « conciliateur social » avait, uniquement, pour objectif, de déterminer les modalités de la durée du préavis à prester et non de tenter de (ré)concilier les parties dès lors que de l'aveu même du conciliateur, le dialogue n'existait plus entre les parties. » ;

☉ précisé qu'au sein de la liste des témoins devaient figurer obligatoirement les noms de Monsieur Salvatore F et de Monsieur Pol L ;

☉ autorisé l'enquête contraire ;

☉ réservé à statuer sur les dépens.

L'enquête directe a été tenue le 26 octobre 2006 et clôturée le même jour.

II. OBJET DES APPELS.

II.1.

Monsieur Nicolas D a interjeté appel en vue d'obtenir la réformation du jugement rendu le 24 avril 2006 par le Tribunal du travail de Mons.



Par application de l'article 1068, 1^{er} alinéa, du Code judiciaire, la juridiction d'appel est saisie du fond du litige.

Par ses dernières conclusions d'appel après cassation, l'appelant demande à la Cour du travail de Bruxelles de mettre à néant le jugement entrepris et de faire droit à l'intégralité de ses demandes originaires.

II.2.

Par ses conclusions de synthèse d'appel après cassation, la société intimée, appelante sur incident, sollicite de la Cour du travail de Bruxelles qu'elle dise l'appel principal non fondé ; qu'elle dise les demandes originaires de l'appelant non fondées ; qu'elle en déboute l'appelant ; qu'elle déclare fondées les demandes reconventionnelles de la société et, en conséquence, condamne l'appelant au principal au paiement de :

- 3.414,58 € à titre d'indemnité de préavis
- 1 € symbolique à titre de dommages et intérêts pour abus de la procédure de plainte pour harcèlement ;
- les entiers frais et dépens de toutes les instances.

A titre subsidiaire, la société postule la limitation de l'indemnité de préavis due à l'appelant à 3 mois, soit la somme de 10.243,75 €, la limitation de l'indemnité de protection à la somme de 4.097,50 €, la compensation judiciaire des sommes dues de part et d'autre, la prise de cours des intérêts sur l'indemnité pour licenciement abusif au 27 avril 2005 (date de l'introduction de la demande) et la compensation des dépens.

III. EXAMEN DU FONDEMENT DES APPELS.

III.1. Congé : définition et règles applicables.

L'acte par lequel s'opère la résiliation unilatérale du contrat de travail est appelé congé.

Le congé est l'acte juridique par lequel l'une des parties informe son cocontractant qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin à la date qu'elle a unilatéralement fixée.

Pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit avoir été notifiée, c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

Le congé est en effet un acte réceptice, qui ne sort ses effets qu'au moment où le destinataire a eu connaissance ou est présumé avoir eu connaissance de la décision de rompre.



Cette décision peut être exprimée verbalement (Cass., 6 janvier 1987, *J.T.T.*, 1997, p. 119). Elle peut même être tacite.

La seule chose qui compte est que son expression contienne une volonté certaine de mettre fin au contrat de travail à une date déterminée.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avec préavis, les modes de notification sont impérativement fixés par la loi, ainsi que le moment où l'acte sortit ses effets (article 37, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

III.2. Charge de la preuve – Risque de la preuve.

III.2.1.

Dès lors que la société conteste avoir licencié l'appelant, il incombe à ce dernier de prouver la réalité du congé verbal qu'il allègue.

La charge et le risque de la preuve pèsent donc sur l'appelant.

De la preuve de ce licenciement, si elle était rapportée, découleraient les conséquences suivantes :

- l'appelant serait en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, à une indemnité de protection liée à sa qualité de conseiller en prévention licencié, à une indemnité de protection du travailleur licencié alors qu'il a déposé une plainte motivée pour harcèlement, ainsi qu'à d'éventuels dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- la société ne serait pas fondée à réclamer une indemnité de préavis à l'appelant.

Au contraire, l'absence de preuve du congé verbal aurait pour conséquences :

- que l'appelant devrait être considéré comme étant l'auteur de la rupture unilatérale et irrégulière du contrat de travail,
- qu'il ne pourrait prétendre à aucune des indemnités dont question ci-dessus et
- qu'il pourrait être condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en faveur de la société.

III.2.2.

Comme élément de preuve du congé qui lui aurait été notifié verbalement le 18 mars 2005, l'appelant invoque essentiellement les pièces 5 et 5 bis de son dossier, étant un constat d'huissier dressé le 5 mai 2005, un CD-ROM contenant l'enregistrement de l'entretien qui a eu lieu le 22 mars 2005 entre l'appelant et Monsieur P , ainsi que le texte



dactylographié reproduisant le contenu du début de l'entretien enregistré sur le CD-ROM signé par trois témoins.

III.3. Appréciation de la légalité de la preuve recueillie par l'enregistrement sur CD-ROM.

III.3.1.

Il n'est pas contesté que, le 22 mars 2005, l'appelant a interpellé Monsieur Pascal P. aux fins d'obtenir que celui-ci « *confirme* » le licenciement verbal intervenu, aux dires de l'appelant, le 18 mars 2005.

L'appelant s'est arrangé pour entraîner Monsieur P. dans un bureau où était installée une caméra qu'il avait préalablement mise en état de fonctionnement. Il a filmé et enregistré l'entretien qui s'en est suivi, à l'insu de Monsieur P.

III.3.2.

A bon droit, les premiers juges ont écarté les pièces 5 et 5 bis du dossier de l'appelant pour les motifs suivants, que la Cour de céans approuve et fait siens :

1. Le procédé utilisé viole la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel adaptée par la loi du 11 décembre 1998 qui s'applique à la surveillance par caméra à partir du moment où les images sont non seulement enregistrées et immédiatement visionnées mais aussi conservées puisque on a identifié de manière directe la personne visionnée.
2. L'enregistrement vidéo de l'entretien au moyen d'une caméra cachée et donc à l'insu et sans le consentement de Monsieur P. constitue une violation flagrante du respect de la vie privée des personnes garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (cette disposition peut produire des effets directs dans l'ordre juridique interne belge dès lors qu'elle est suffisamment précise et complète : Cass., 10 mai 1985, *Pas.*, 1985, I, 112) et par l'article 22 de la Constitution.
3. A cet égard, la circonstance que l'enregistrement litigieux a eu pour cadre les lieux du travail, n'est pas de nature à rendre licite le procédé.
4. En effet, l'appelant était tenu de respecter le prescrit de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon lequel « *l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels et sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'existence du contrat* ». En enregistrant à l'insu de Monsieur F. les propos tenus par celui-ci le 22 mars 2005, l'appelant a manqué gravement à l'obligation de loyauté et de correction induits par l'article précité.



La Cour du travail relève, d'autre part, que l'illicéité commise entache la fiabilité de la preuve : l'appelant ayant agi à l'insu de son interlocuteur et dans un but bien précis, a eu la possibilité de préparer les questions de manière à induire les réponses. La preuve ainsi recueillie n'est pas crédible.

En outre, elle porte atteinte au droit à un procès équitable en ce qu'elle a été obtenue de manière déloyale. En conséquence, il y a également lieu de constater une violation des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques.

Enfin, le principe de proportionnalité s'oppose à ce qu'une preuve recueillie illégalement puisse être admise pour établir l'existence d'un congé, soit un acte juridique relatif à la résiliation d'une relation contractuelle entre un travailleur et son employeur.

III.3.3.

Il résulte des considérations qui précèdent que le jugement du 24 avril 2006 doit être confirmé en ce qu'il a décidé que les pièces 5 et 5 bis du dossier de l'appelant devaient être écartées des débats.

III.4. Appréciation des autres éléments de preuve invoqués par l'appelant.

III.4.1.

L'appelant relève, tout d'abord, l'absence de contestation immédiate de la société suite à l'envoi du courrier du 6 avril 2005.

Par courrier du 6 avril 2005 (reproduit plus haut dans l'exposé des faits), l'appelant a fait état de ce que Monsieur P. lui aurait signifié son licenciement avec un préavis que celui-ci lui aurait annoncé de trois mois.

S'il est exact que la société n'a pas réagi immédiatement à ce courrier, il apparaît qu'en tout cas elle l'a fait tout de suite après avoir reçu la lettre de l'appelant du 11 avril 2005, en contestant formellement avoir signifié son licenciement à l'appelant, « *que ce soit lors de notre discussion du vendredi 18 mars en matinée ou dans les jours ultérieurs, notamment le mardi 22 mars* » et en relevant que l'intéressé a effectué ses prestations jusqu'au 6 avril 2005, « *ce qui est tout à fait incompatible avec un licenciement verbal* » (lettre recommandée du 13 avril 2005).

L'absence de dénégation immédiate par l'employeur ne suffit pas à rapporter la preuve du congé verbal.

La poursuite des prestations par l'appelant – sans réserves – jusqu'au 11 avril 2005 et la désignation d'un conciliateur par l'administrateur délégué de la société plaident contre



l'expression d'une volonté unilatérale de la société de mettre fin au contrat de travail à une date déterminée.

III.4.2.

L'appelant soutient que le conciliateur n'aurait été consulté qu'en vue de déterminer la durée du préavis.

Ce n'est cependant pas ce qui ressort de l'audition de Monsieur Pol L par le Tribunal du travail de Mons, réalisée dans le cadre de l'enquête directe.

Celui-ci a en effet indiqué avoir été entretenu par Monsieur P des difficultés relationnelles qu'il vivait avec Monsieur D. Il déclare avoir proposé de réaliser un « audit » des relations humaines au sein de la société pour essayer d'aplanir les difficultés relationnelles vécues entre les parties.

« (...) Le témoin indique avoir fait part à Monsieur P. du planning de travail qu'il entendait adopter et qui consistait à rencontrer séparément chacune des parties en conflit puis de clôturer la mission par une réunion commune, ce que Monsieur P a accepté. La troisième phase de la mission était de tenter de trouver une conciliation entre parties si possible. Le témoin a rencontré Monsieur D au sein du bureau qu'il occupait chez DISTRELEC, et ce dernier lui a fait part des griefs qu'il entendait élever à l'encontre de la société, notamment un qui portait sur le reproche qui lui avait été fait d'exercer une activité accessoire. Dans le courant de la conversation, Monsieur D a également fait part au témoin de ce qu'il avait été licencié le 18 mars 2005. Le témoin s'étonne de ce qu'après une heure, une heure et demi de discussion, Monsieur D lui ait fait part de ce qu'il avait été licencié alors que l'objet de la mission attribuée au témoin par Monsieur P était de concilier les parties. (...). Le témoin est formel pour contester que sa désignation avait pour objectif de déterminer les modalités de la durée du préavis. (...) » (souligné par la Cour).

III.4.3.

L'appelant invoque l'attestation signée par Monsieur Salvatore F établie le 6 avril 2005 sur papier à en-tête de la SA DISTRELEC et dont le contenu est le suivant :

« Vendredi 18 mars, lors d'une réunion de coordination administrative et technique relative aux dossiers en cours, Monsieur P a signifié verbalement à Monsieur D son licenciement avec prestation d'un préavis. ».

Cependant, Monsieur F a rédigé une autre attestation – manuscrite celle-là – en date du 13 janvier 2006. Il y expose la manière dont les faits se sont déroulés lors de la réunion du 18 mars 2005. Il signale avoir été l'objet de pressions et d'intimidations de la part de l'appelant (lequel était son responsable hiérarchique direct) pour signer l'attestation du 6 avril 2005. Il écrit notamment ceci :



« Je me souviens tout à fait que Mr Pascal F a dit à Mr Nicolas D qu'il préférerait recourir au service d'un conciliateur social, conciliateur qui s'est exécuté rapidement. Mr Pascal F n'a jamais envoyé de courrier de préavis à Mr Nicolas D. et ne lui a jamais dit qu'il ne devait plus se présenter à la société. Mr Nicolas D a continué à travailler normalement jusqu'au lundi 11 avril 2005. Ce même jour, vers 8 h du matin, Mr Nicolas D m'a remis les effets appartenant à DISTRELEC, dont il avait la charge (pc portable, GSM, matériel divers) et ne l'ai plus jamais revu sur son poste de travail. Selon moi, même si des propos déplacés ont été tenus de part et d'autre sous l'effet de ce climat tendu, Mr Pascal P n'a pas licencié Mr Nicolas D le 18 mars 2005, ni après. ».

Interrogé par le Tribunal du travail de Mons le 26 octobre 2006 dans le cadre de l'enquête directe et sur interpellation du conseil de l'appelant, Monsieur Salvatore F a indiqué que l'attestation du 6 avril 2005 « a été rédigée par Monsieur D qui la lui a fait signer par la contrainte. Le témoin ajoute que le 11 avril 2005, il a rencontré Monsieur D. qui lui a dit : « c'est décidé, je quitte la société ». Monsieur D. lui a remis les effets de la société (ordinateur, ...). Selon le témoin, Monsieur P n'a pas licencié Monsieur D. ». Les termes utilisés par Monsieur F lors de la réunion du 18 mars 2005 « Je te licencie » doivent être mis sur le compte de la colère. Selon le témoin, les deux parties se sont opposées violemment pendant une certaine période, puis le conflit s'est aplani et tout le monde a retravaillé normalement. ».

III.4.4.

L'appelant fait état d'un fax envoyé le 6 avril 2005 par le secrétariat social HDP à un sieur S et rédigé comme suit :

« Voici les dernières indexations pour les commissions paritaires 218 (employés) et 149 (ouvriers).
En ce qui concerne le licenciement, j'attends la réponse du service juridique. ».

Avec les premiers juges, la Cour du travail constate que ce document ne constitue nullement un élément de preuve à l'appui des prétentions et affirmations de l'appelant étant donné que, d'une part, il ne peut être déduit de son contenu qu'il concerne l'appelant et que, d'autre part, il n'apparaît pas se rapporter à un licenciement déjà décidé mais à un licenciement projeté, pour lequel l'employeur semble attendre des renseignements du service juridique.

III.4.5.

Les éléments ainsi soumis à la Cour du travail ne constituent, ni séparément, ni ensemble, la preuve de ce que Monsieur P aurait notifié à l'appelant, le 18 mars 2005, sa décision de mettre fin au contrat de travail à une date déterminée.



Il est possible et même probable que, dans le cours de l'entretien houleux qui eut lieu lors de la réunion du 18 mars 2005, l'administrateur délégué de la société a exprimé l'idée ou la menace d'un licenciement avec préavis mais celle-ci ne s'est pas concrétisée dans la mesure où la rupture avec préavis n'a pas été notifiée dans les formes prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et où aucun autre mode de rupture (congé moyennant le paiement d'une indemnité, congé sur le champ avec ou sans motif grave) n'a été porté à la connaissance de l'appelant.

Après s'être calmées, les parties ont poursuivi le travail. En raison des difficultés relationnelles entre l'appelant et Monsieur P , ce dernier a décidé de faire appel à un conciliateur en la personne de Monsieur Pol L lequel est intervenu, non pour négocier les modalités d'un préavis – inexistant – mais pour tenter de rapprocher et de réconcilier les parties.

En conséquence, la Cour du travail constate que l'appelant n'a pas été licencié le 18 mars 2005 ni ultérieurement mais qu'il a lui-même pris l'initiative de la rupture en remettant ses effets personnels à la société le 11 avril 2005, en adressant à la société une lettre en ce sens le même jour et en cessant toute prestation à partir de cette date.

III.5. Conséquences de l'absence de licenciement.

III.5.1.

L'appelant doit être débouté de l'ensemble de ses demandes toutes liées à l'existence d'un licenciement (voyez le point III.2.1. ci-dessus), à l'exception de celle relative à la prime de fin d'année.

Les parties conviennent cependant que la société a payé à l'appelant la somme de 1.223 € due de ce chef de sorte que la demande est devenue sans objet.

III.6. Quant aux demandes reconventionnelles originaires.

III.6.1.

Dès lors que l'appelant apparaît comme étant l'auteur de la rupture irrégulière du contrat de travail, la société est en droit de lui réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'appelant soutient que la demande est prescrite par application de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail car elle n'a été chiffrée à 3.414,58 € que dans le cadre de la



présente instance, soit plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

Il est exact que lorsque la société, alors partie défenderesse, a formé cette demande reconventionnelle devant les premiers juges, elle n'avait postulé qu' « 1 euro symbolique à titre d'indemnité de préavis ».

Cette demande, qui a été introduite dans le délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, peut être étendue ou modifiée, conformément à l'article 807 du Code judiciaire et ce, même en degré d'appel (Cass., 4 mars 1988, *Pas.*, 1988, I, 804).

En conséquence, le moyen de prescription doit être rejeté.

La somme réclamée, qui correspond à un mois de rémunération brute, peut être accordée au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

III.6.2.

L'appelant a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral sur le lieu de travail à une date non déterminée mais qui doit se situer après le 18 mars 2005 et avant le 11 avril 2005 si l'on se réfère :

- a) à la description des faits considérés comme actes de harcèlement jointe à la plainte, parmi lesquels est mentionné celui-ci : « (...) *Le même jour, Mr P. m'a dit devant témoin « Tu es licencié, je te donne un préavis de 3 mois et tu dois le prester Intégralement. »* » ;
- b) à la mention sur le formulaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : « *Faites-vous toujours partie du personnel : oui* ».

Dès lors qu'il ne prouve pas avoir été licencié et apparaît comme ayant lui-même rompu le contrat de travail, l'appelant n'a pas droit à l'indemnité de protection contre le licenciement visée par l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il ne s'en déduit pas pour autant qu'il aurait abusé de son droit de déposer plainte ni qu'il aurait détourné la procédure de plainte pour harcèlement de sa finalité.

En effet, l'appelant avait, à tort ou à raison, divers griefs à formuler à l'encontre de son employeur (et réciproquement) et il a très bien pu, comme beaucoup de travailleurs, confondre conflit de personnes et harcèlement.

Par ailleurs, la société ne démontre pas le préjudice « *administratif et moral* » qu'elle allègue ni le lien de cause à effet entre ce prétendu préjudice et le dépôt de la plainte pour harcèlement.



En conséquence, il n'y a pas lieu d'allouer à l'appelante une indemnité de ce chef même évaluée à 1 € symbolique.

Cette demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et après avoir entendu Monsieur L. FALMAGNE, Premier substitut de l'auditeur du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, en son avis oral auquel les parties ont pu répliquer,

I.

Dit l'appel principal de Monsieur Nicolas D recevable mais non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Evoquant, dit pour droit que Monsieur Nicolas D est l'auteur de la rupture irrégulière du contrat de travail.

En conséquence, déclare non fondées ses demandes relatives à une indemnité compensatoire de préavis, à une indemnité de protection liée à sa qualité de conseiller en prévention licencié, à une indemnité de protection du travailleur licencié alors qu'il a déposé une plainte motivée pour harcèlement, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Dit que sa demande relative à la prime de fin d'année est devenue sans objet.

II.

Dit l'appel incident de la SA DISTRELEC recevable et la demande reconventionnelle relative à une indemnité compensatoire de préavis recevable et fondée.

En conséquence, condamne Monsieur Nicolas D à payer de ce chef à la SA DISTRELEC la somme de 3.414,58 €.



Déboute la SA DISTRELEC de sa demande reconventionnelle originale relative à des dommages et intérêts pour abus de procédure de plainte pour harcèlement.

III.

Délaisse à Monsieur Nicolas D les frais et dépens des différentes procédures et le condamne aux dépens de la SA DISTRELEC, liquidés à ce jour à la somme de 11.423,77 € étant les frais de cassation (exploit de signification), d'un montant de 423,77 €, et les indemnités de procédure de première instance et d'appel, soit 2 fois 5.500 €.

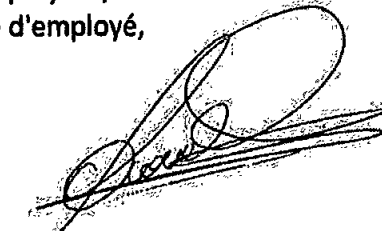


Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,

Luc MILLET,



Loretta CAPPELLINI,

Monsieur Luc MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Robert PARDON, Conseiller social au titre d'employé et Madame L. CAPPELLINI, Président.

Le Greffier,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 janvier 2015, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

