

Rep. N° 2012/1805

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 JUIIN 2012

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif
Renvoi devant le Tribunal du travail

En cause de:

L'A.S.B.L. NEPTUNIUM, dont le siège social est établi à 1030
Bruxelles, Place Colignon, Hôtel communal ;

Appelante,
représentée par Maître Michel Milde, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame N C.

Intimée,
représentée par Maître Etienne Piret, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame N C a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'asbl NEPTUNIUM à lui payer :

- 44.193,05 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis sous réserve de majoration en cours d'instance, à majorer des intérêts moratoires à dater du 18 janvier 2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête,
- La somme provisionnelle de 17.677,22€ à titre d'indemnité de préavis sous réserve de majoration en cours d'instance, à majorer des intérêts moratoires à dater du 18.01.2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête,
- La somme de 118,95€ à titre de prime de fin d'année (13^{ème} mois) prorata temporis, à majorer des intérêts moratoires à dater du 18.01.2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête,
- La somme provisionnelle de 500€ à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (dont à titre de salaires et de sursalaires) du chef de 81 heures de prestation non rémunérées, sous réserve de majoration en cours d'instance à majorer des intérêts moratoires à dater du 01.07.2007 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête.

Ont également été réclamés :

- l'attestation de vacances exercice 2007,
- les fiches de rémunération rectifiées en raison des 81 heures supplémentaires,
- un formulaire C4 correctement établi,
- l'attestation d'occupation mentionnant la période d'occupation réelle (du 01.06.1997 au 18.01.1998),
- le décompte de départ.

Par un jugement du 9 novembre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement et en premier ressort,

Après avoir entendu l'avis conforme donné verbalement par Monsieur l'Auditeur du travail, H. FUNCK,

Déclare l'action recevable et fondée dans la mesure ci-après.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à payer à Madame N C la somme de 28.238,10€ à titre d'indemnité de congé à majorer des intérêts moratoires à dater du 18.01.2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête, soit le 19.09.2008.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à payer à Madame N C la somme de 16.942,86€ étant l'indemnité établie par l'article tredecies de la

loi du 04.08.1996 relative au bien – être des travailleurs à majorer des intérêts de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs à majorer des intérêts moratoires à dater du 18.01.2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête, soit le 19.09.2008.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à payer à Madame N C la somme de 50,50€ à titre de prime de fin d'année 2008 à majorer des intérêts moratoires à dater du 18.01.2008 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête, soit le 19.09.2008.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à délivrer à Madame N C un nouveau formulaire C4 indiquant le 01.06.1997 comme date d'entrée en service et mentionnant le paiement d'une indemnité de congé ainsi que sa durée et la période couverte et à délivrer un nouveau décompte de départ tenant lieu des paiements effectués en exécution du jugement.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à produire les procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration intervenues dans les douze mois précédant le congé et renvoie la cause au rôle sur ce point.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'autoriser l'exécution provisoire du jugement.

Condamne l'ASBL NEPTUNIUM à payer à Madame N C l'indemnité de procédure de base, soit 3.000€ ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'ASBL Neptunium a fait appel de ce jugement le 17 janvier 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 23 décembre 2010 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 avril 2011, prise d'office. .

Madame N C a déposé ses conclusions le 4 février 2011 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 28 février 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL Neptunium a déposé ses conclusions le 20 janvier 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 avril 2012.

Monsieur le Substitut général Eric de Formanoir de la Cazerie a donné un avis oral à l'audience publique du 24 avril 2012, auquel la partie appelante n'a pas répliqué et la partie intimée a répliqué oralement.

La cause a été prise en délibéré le 24 avril 2012.

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

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'ASBL Neptunium demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail, de déclarer toutes les demandes de Madame N: C non fondées et de l'en débouter.

IV. LES FAITS

Madame N: C est entrée au service de l'ASBL Neptunium le 1^{er} juin 1997 en qualité d'ouvrière. Elle a exercé les fonctions de caissière à partir de 1999, puis de secrétaire, en qualité d'employée.

Le 7 décembre 2007, le directeur de la piscine, Monsieur D adressa à Madame N: C un courriel lui reprochant de mener une campagne diffamatoire à son égard depuis plusieurs semaines. En particulier, il lui faisait grief de divulguer chaque jour des rumeurs peu respectueuses parmi les préposés et d'avoir apposé des affichettes sur les murs de l'établissement, ayant pour but de porter atteinte à sa dignité et à sa personnalité (l'affichette en question indiquait: « AVIS. En raison de l'accroissement du taux de SIDA, il est maintenant interdit de lécher le cul du PATRON »).

Le 10 décembre 2007, Madame N: C répondit à ce courriel en contestant formellement les reproches qui lui étaient faits.

Le 8 janvier 2008, Madame N: C déposé plainte pour harcèlement moral contre Monsieur D entre les mains du conseiller en prévention du service externe.

Le 18 janvier 2008, l'ASBL Neptunium a licencié Madame N: C sans indemnité ni préavis. Les motifs graves invoqués pour justifier cette décision lui ont été notifiés par lettre recommandée du 22 janvier 2008.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

L'ASBL Neptunium doit payer à Madame N: C 28.238,10 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *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* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

« Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.

L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis » (CT Bruxelles, 9 juin 1993, JTT 1994, p. 74).

1.2. Application des principes en l'espèce

- *Les rumeurs au sujet de Madame G K*

Il est reproché à Madame N C : d'avoir propagé des rumeurs au sujet de cette collègue.

Les griefs sont, pour partie, imprécis : « Vous avez propagé des informations diffamantes vis-à-vis de Madame G K employée, portant ainsi atteinte à sa dignité de femme et de mère de famille » ; « (...) faisant état du fait qu'il (Monsieur S) entretiendrait des agissements peu respectueux avec Madame G K ce qui confirme les plaintes de cette dernière à votre égard ». Il n'est pas précisé de quelles informations diffamantes il s'agit, ni quand et auprès de qui elles auraient été propagées, ni de quels agissements qualifiés de peu respectueux il est question. L'imprécision de ces griefs place le juge dans l'impossibilité de les vérifier. Ils doivent être écartés pour cette raison.

La lettre recommandée du 22 janvier 2008 fait par ailleurs état d'un grief précis : « Le directeur de la piscine a été informé par Madame G K en date du 29 novembre 2007, de ce que vous lui aviez affirmé qu'elle avait été vue « sur les genoux d'un maître-nageur » ». Il ressort de la lettre elle-même que le directeur de la piscine a été informé de ce grief dès le 29 novembre 2007. Monsieur K président de l'ASBL et signataire de la lettre de licenciement, ne précise pas dans quelles circonstances il a lui-même été informé de ce grief. Le juge se trouve dès lors dans l'impossibilité de vérifier que Monsieur K n'a eu connaissance de ce fait que dans les 3 jours ouvrables qui ont précédé le licenciement, soit au plus tôt le 15 janvier 2008. L'ASBL ne prouve dès lors pas avoir respecté le délai légal pour licencier, pour ce qui concerne ce fait.

Ce grief ne peut dès lors pas être retenu.

- *Les rumeurs et les informations privées concernant Monsieur D V*

La lettre de licenciement fait état de ce que par courrier du 19 décembre 2007, Monsieur V a déposé plainte contre Madame N C du chef de propagation de rumeurs et divulgation d'informations privées le concernant (« ayant deux mains gauches »).

A nouveau, l'ASBL n'explique pas comment son président, personne compétente pour licencier, a eu connaissance de ce fait. Il n'est dès lors pas établi qu'il n'en a eu connaissance qu'au plus tôt le 15 janvier 2008, alors que le fait a été dénoncé par une lettre du 19 décembre 2007.

Par ailleurs, ce fait n'est établi par aucune pièce.

Le respect du délai pour licencier n'est pas établi pour ce grief, et le fait n'est pas prouvé. Il ne peut pas être retenu.

- *Les faits dénoncés par Monsieur S dans sa lettre du 17 juillet 2007*

Une partie des faits reprochés ne sont pas décrits avec la précision suffisante pour permettre au juge de les vérifier : il n'est pas précisé auprès de qui ni quand

des informations personnelles touchant à la vie privée de Monsieur S auraient été divulguées par Madame N. C. Ce grief ne peut dès lors pas être retenu.

Le reproche concernant les propos racistes que Madame N: C est accusée d'avoir tenus le 31 octobre 2007 est suffisamment précis pour permettre sa vérification. La vérification en question ne permet pourtant pas d'en établir la réalité avec une certitude suffisante. En effet, l'ASBL se fonde exclusivement sur les dires de Monsieur S, selon lesquels Madame N C lui aurait, le 31 octobre 2007, dit d'arrêter de parler dans « sa langue de barbare ». Or, Madame N : C dépose une attestation d'une collègue, Madame C, qui s'attribue elle-même ces mots qu'elle affirme avoir lancés à Monsieur S le 31 octobre 2007. Il est dès lors possible qu'il y ait eu une confusion dans le chef de Monsieur S que des enquêtes ne sont pas susceptibles de permettre de lever 5 ans après les faits. Il n'est pas certain que les paroles en question aient été prononcées par Madame N: C.

Quant au grief concernant la propagation de rumeurs au sein du personnel selon lesquelles le directeur, Monsieur D, était homosexuel, et l'apposition d'une affiche insultante dans les locaux de la piscine (« AVIS. En raison de l'accroissement du taux de SIDA, il est maintenant interdit de lécher le cul du PATRON »), ces faits étaient connus de la direction au plus tard le 7 décembre 2007, date à laquelle Monsieur D : les a reprochés à Madame N: C par courriel. Monsieur K, personne compétente pour licencier, a reçu copie du courriel en question et a donc été informé dès cette date.

C'est en vain que l'ASBL Neptunium fait valoir que suite au courriel du 7 décembre, Madame N C avait contesté les faits, et que c'est par le témoignage de Monsieur S que l'ASBL eut connaissance du fait que Madame N: C était bien à l'origine de l'affichage. En effet, Madame C: a continué à contester les faits. L'ASBL affirme avoir obtenu la preuve du fait reproché par la lettre de Monsieur S. Or, il convient de ne pas confondre la connaissance des faits avec la preuve de ceux-ci. Le délai pour licencier court dès que l'employeur en a une certitude suffisante, même s'il n'en obtient la preuve qu'ultérieurement. Or, le courriel adressé par le directeur le 7 décembre 2007, avec copie à Monsieur K, ne laisse planer aucun doute sur la conviction de la direction que Madame N C est bien l'auteur des affiches en question. L'ASBL ne prouve pas avoir pris, entre le 7 décembre 2007 et le 18 janvier 2008, de quelconques mesures pour le vérifier ou pour entendre Madame N: C à ce sujet.

Le délai de licenciement pour motif grave a dès lors été dépassé, pour ce qui concerne ce fait reproché. Ce fait ne peut donc être retenu. Il est dès lors inutile de procéder à des enquêtes à ce sujet.

- *Le nettoyage du véhicule par du personnel de la piscine*

Madame N. C: reconnaît qu'en une occasion, sa voiture a été nettoyée par des membres du personnel après qu'elle ait transporté des marchandises pour le compte de la piscine.

A supposer que ce fait n'ait pas été connu et admis par la direction, la Cour considère en tout état de cause qu'il ne présente pas une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat de travail. Un avertissement et l'établissement de règles claires à ce sujet auraient été proportionnés à l'incident.

• *Conclusion*

Le licenciement de Madame N C pour motif grave est injustifié.

1.3. L'indemnité compensatoire de préavis

Madame N C a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le montant de la rémunération en cours, fixé par le Tribunal à 33.885,73 euros brut par an, n'est plus contesté.

Compte tenu de l'âge (34 ans et 10 mois), de l'ancienneté (10 ans et 7 mois), de la fonction et de la rémunération de Madame N: C c'est à juste titre que le Tribunal a fixé le préavis raisonnable à 10 mois.

Madame N: C a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de 28.238,10 euros brut. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

2. La demande de prime de fin d'année

L'ASBL Neptunium doit payer à Madame N: C 50,50 euros brut à titre de prime de fin d'année 2008.

En effet, la prime de fin d'année est due puisque le motif grave n'est pas reconnu. Le calcul de la prime n'est plus contesté.

3. La demande de décompte de départ et de formulaire C4

L'ASBL Neptunium doit délivrer les documents demandés.

Le jugement est confirmé sur ce point également

4. La demande d'arriérés de rémunération

L'ASBL Neptunium doit produire les procès-verbaux de son Conseil d'administration.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le Tribunal a ordonné à l'ASBL Neptunium de produire les procès-verbaux des réunions de son Conseil d'administration intervenues dans les douze mois précédant le congé, afin de vérifier les allégations de Madame N: C selon qui ces documents établiraient qu'elle a presté des heures supplémentaires.

L'ASBL Neptunium n'a pas produit ces documents et ne s'en explique pas.

L'ASBL Neptunium devant collaborer à l'administration de la preuve, il y a lieu de confirmer la mesure d'instruction ordonnée par le Tribunal.

Conformément à l'article 1068, alinéa 2, du Code judiciaire, la cause est renvoyée au Tribunal du travail afin de lui permettre de statuer sur le chef de demande.

5. La demande d'indemnité de protection

L'ASBL Neptunium doit payer à Madame N: C 16.942,86 euros brut à titre d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

5.1. Les principes

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007.

Parmi les mesures prévues, figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32^{tredecies} de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dont la preuve incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois.

Cette indemnité ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La Cour ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

La protection a pour but de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans crainte d'être licencié par mesure de représailles. Dès lors, les motifs de licenciement, que l'employeur doit établir, doivent être étrangers au dépôt d'une plainte par le travailleur. À cet égard, ce n'est pas tant le contenu de la plainte qui importe que le fait que le travailleur a dénoncé un harcèlement moral. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner le contenu de la plainte pour harcèlement moral, mais bien de vérifier si la décision de licencier est justifiée par des motifs sans rapport avec le fait que le travailleur s'est plaint d'être harcelé.

5.2. Application des principes en l'espèce

Nombre des faits invoqués par l'ASBL Neptunium pour justifier le licenciement de Madame N. C sont imprécis et, dès lors, invérifiables. Ils ne peuvent être retenus, car ils ne sont pas susceptibles d'être prouvés.

D'autres faits, bien que précis, ne sont pas prouvés (les rumeurs concernant Monsieur V et l'incident au sujet de l'usage de la langue arabe). Ils ne peuvent être retenus puisque l'employeur supporte la charge de la preuve.

Le reproche relatif au nettoyage du véhicule de Madame N. C par du personnel de la piscine ne présente pas la gravité suffisante pour justifier un licenciement.

Les autres faits reprochés étaient connus de l'ASBL depuis au moins six semaines au moment du licenciement : la plainte de Madame K celle de Monsieur V ainsi que les rumeurs et l'affiche insultante concernant le directeur. Il ne ressort pas des pièces soumises à la Cour que l'ASBL Neptunium a diligenté une enquête afin de vérifier si ces faits étaient réels et pouvaient être imputés à Madame N. C Celle-ci n'a pas été entendue à ce sujet.

Rien n'explique pourquoi ces faits, connus depuis de nombreuses semaines, auraient brusquement déterminé l'ASBL Neptunium à licencier Madame N. C le 18 janvier 2008. En l'absence d'enquête et d'audition de Madame N. C le seul élément neuf susceptible d'expliquer le licenciement le 18 janvier est le dépôt d'une plainte par Madame N. C le 8 janvier.

Il n'incombe pas à Madame N. C de prouver que le licenciement a effectivement été décidé en représailles à sa plainte, mais bien à l'ASBL Neptunium de démontrer le contraire. Compte tenu de ce qui vient d'être exposé, l'ASBL Neptunium n'apporte pas cette preuve.

Dès lors, l'ASBL Neptunium est redevable de l'indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération, soit 16.942,86 euros brut.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties, ainsi que l'avis oral de Monsieur le Substitut général Eric de Formanoir de la Cazerie, auquel la partie appelante n'a pas répliqué et la partie intimée a répliqué oralement.

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute l'ASBL Neptunium ;

Renvoie la cause au Tribunal du travail afin qu'il statue sur la demande d'arriérés de rémunération ;

Condamne l'ASBL Neptunium à payer à Madame N C les dépens de la procédure d'appel, liquidés à ce jour à 3.300 euros (indemnité de procédure) ainsi qu'à lui rembourser les frais d'expédition (9 euros) et de signification du jugement (125,33 euros).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,


Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

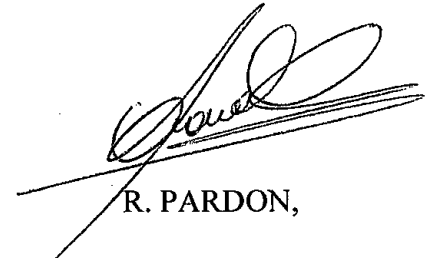
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,


Greffier



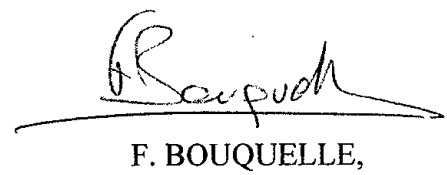
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

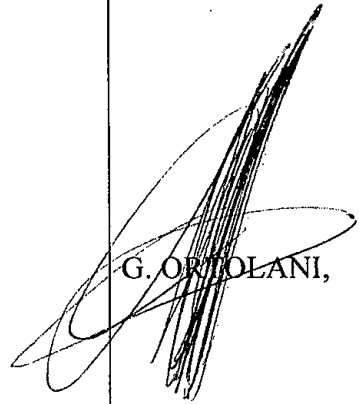
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 juin 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

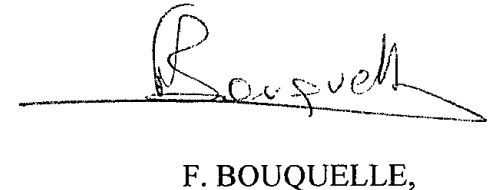
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,