



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2020 /</b>
Date du prononcé <b>23 juin 2020</b>
Numéro du rôle <b>2017/AB/768</b>
Décision dont appel <b>15/626/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

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

**L'A.S.B.L. OUVRE-BOITES**, dont le siège social est établi à 1400 Nivelles, rue Aux Souris, 7,

**Appelante,**  
représentée par

contre

**M. G.**

**Intimée,**  
comparaît en personne assistée de

★

★   ★

## **I. LES FAITS**

1.

L' a.s.b.l. l'OUVRE BOÎTE (ci-après dénommée L'OUVRE BOÎTE) a été constituée le 26 mars 1999 par Madame V. T., qui occupe également les fonctions de directrice.

L'OUVRE BOÎTE exploite une maison d'insertion sociale et d'accompagnement à but philanthropique.

Elle est composée de 2 structures, à savoir :

- L'OUVRE BOÎTE, situé rue aux souris, numéro 7, à 1400 Nivelles
- LA BOÎTE A TOUT, situé avenue Albert et Élisabeth, numéro un, à 1400 Nivelles.

Ces structures offrent divers services au démunis, ainsi que de magasins de seconde main (appelés Boîte à Tout 1 et 2), une épicerie sociale, un coin sanitaire et coiffeur, une aide dans les démarches administratives, une aide à l'insertion sociale et une aide pour les enfants dans la réalisation de leurs devoirs.

Ses sources de revenus sont les subsides, les dons et les revenus générés par ses activités.

2.

Madame M. G. est entrée au service de L'OUVRE BOÎTE dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement, en qualité d'agent administratif et chargée d'accueil.

En date du 24 octobre 2013, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les mêmes tâches.

3.

Madame V. T. et Madame M. G. se connaissent depuis longue date et entretiennent un étroit lien le voisinage.

4.

Le 9 avril 2014, un entretien a lieu entre Madame V. T. et Madame M. G.

Un échange d'e-mails entre parties s'en est suivi.

L'OUVRE BOÎTE adresse en date du 29 avril 2014 un courrier à Madame M. G., intitulé « *lettre amiable de mise au point et de conciliation* » lui demandant de « *reprendre le cours normal de relations de travail. Celles-ci doivent être saines, faire preuve d'ouverture tant avec la hiérarchie qu'avec les collègues, d'intégration et de motivation dans le cadre de réunions pluridisciplinaires organisées régulièrement.* »

5.

En date du 22 mai 2014, l'organisation syndicale de Madame M. G. a répondu à ce courrier. L'organisation syndicale rappelle, entre autres, que la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée.

6.

En date du 24 juin 2014, L'OUVRE BOÎTE adresse un premier avertissement à Madame M. G.

L'OUVRE BOÎTE lui reproche, notamment, un manque de dialogue, une attitude passive lors des réunions d'équipe et le fait d'avoir apporté son ordinateur personnel. Il lui est demandé de reprendre un cours normal de communication lorsque que celui-ci est indispensable.

7.

En date du 11 juillet 2014, Madame M. G. a interpellé le conseiller en prévention et a introduit une demande d'intervention informelle. Une réunion au CESI est prévue le 8 septembre 2014.

8.

En date du 15 juillet 2014, L'OUVRE BOÎTE adresse un 2<sup>e</sup> avertissement à Madame M. G.

Il lui est reproché d'avoir dépassé ses limites tant devant un usager que devant une auxiliaire et que devant ses collègues, à savoir, avoir annoncé ouvertement ne pas être en ordre dans la gestion des stocks BIRB qui est sous sa responsabilité.

Il lui est également reproché de tenir des propos diffamatoires sur les réseaux sociaux.

9.

En date du 4 septembre 2014, L'OUVRE BOÎTE met fin au contrat de travail de Madame M. G. moyennant la prestation d'un préavis de 3 mois et 6 semaines débutant le 8 septembre.

Ce courrier précise :

*"Comme annoncé lors de la réunion de staff de ce lundi 1<sup>er</sup> septembre, le conseil d'administration (Etaient réunis en CA ce lundi 2/09 : Mmes M. et V. T. — Mrs B. — D. et Mr G. en sa qualité de coordinateur pédagogique) s'est réuni ce mardi 2 septembre pour débattre sur la problématique de la Botte à Tout.*

*Après diverses réflexions, nous sommes arrivés à la conclusion collégiale que l'emploi à temps plein que vous occupez devait être réorganisé en deux mi-temps. L'un d'agent administratif et l'autre de coordinateur.*

*Vous ne remplissez pas les fonctions requises pour le poste de coordinateur.*

*Le législateur nous oblige à effectuer un licenciement à temps plein. Il prendra cours le 8 septembre prochain pour une durée de 3 mois et 6 semaines.*

*Au terme de cette période, une évaluation sera effectuée avec les membres du CA, la direction, le coordinateur pédagogique et vous.*

*Elle sera axée sur vos aptitudes professionnelles, l'absentéisme éventuel, vos attitudes relationnelles et votre motivation.*

*S'il devait s'avérer que si ces points n'aient fait l'objet d'aucune constatation négative durant votre période de préavis, nous nous engageons à signer un nouveau contrat d'agent administratif à mi-temps avec vous.*

*Cette nouvelle disposition ne remet nullement en cause la réunion prévue au CESI ce lundi 8 septembre à 9h30, Madame P. a déjà été avertie des dispositions prises quant à votre contrat."*

10.

En date du 30 septembre, L'OUVRE BOÎTE adresse un 3<sup>e</sup> avertissement à Madame M. G.

Il est constaté un manquement important aux devoirs professionnels et il est reproché à Madame M. G. de ne pas avoir exercé les tâches qui lui étaient confiées.

11.

En date du 4 octobre 2014, Madame M. G. introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement moral au travail et de violence.

12.

Le 3 avril 2015, le conseiller en prévention dépose son rapport au terme duquel il ne peut conclure à du harcèlement moral de la part de Madame V. T. envers Madame M. G.

13.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre parties et Madame M. G. a introduit la présente procédure en date du 5 mars 2015.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

1.

Madame M. G. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, de condamner L'OUVRE BOÎTE au paiement des montants suivants :

- 8.106,96 euros provisionnels bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 1 euro provisionnel pour toutes sommes qui resteraient dues en exécution de relations contractuelles entre les parties

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

L'OUVRE BOÎTE a introduit une demande reconventionnelle, visant à obtenir la condamnation de Madame M. G. à lui payer un montant de 2500 € à titre de dommages et intérêts pour propos diffamatoires.

2.

Par un jugement du 11 mai 2017, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande principale recevable,*

*Condamne l'a.s.b.l. L'OUVRE BOÎTE à payer à Mme M. G. les sommes suivantes :*

*8.106,96€ provisionnels bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération,*

*5.000€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,*

*2.500€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,*

*Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, Dit la demande reconventionnelle non fondée,*

*Déboute l'a.s.b.l. L'OUVRE BOÎTE de sa demande,*

*Condamne l'a.s.b.l. L'OUVRE BOÎTE aux dépens liquidés dans le chef de Mme M. G. à 1.210E, soit l'indemnité de procédure.*

*Dit n'avoir lieu à exécution provisoire. ».*

### **III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'OUVRE BOÎTE a fait appel le 29 août 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, le 11 mai 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement ait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 octobre 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Madame M. G. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'OUVRE BOÎTE a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 mai 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

#### **IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

1.

L'OUVRE BOÎTE demande de mettre à néant le jugement a quo et de déclarer les demandes de Madame M. G. non fondées.

L'OUVRE BOÎTE n'introduit dès lors pas d'appel relatif à sa demande reconventionnelle, dont elle avait été déboutée devant le premier juge.

L'OUVRE BOÎTE demande de condamner Madame M. G. au paiement des dépens des 2 instances compris les indemnités de procédure.

2.

Madame M. G. demande de confirmer le jugement dont appel.

Elle demande de condamner L'OUVRE BOÎTE au paiement des dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 1.210 € d'indemnités de procédure en première instance et 1.320 € d'indemnités de procédure en degré d'appel.

À titre subsidiaire, elle demande de compenser les dépens.

À titre infiniment subsidiaire, elle demande de réduire l'indemnité de procédure au montant minimal.

#### **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.**

##### **1. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

**L'OUVRE BOÎTE doit payer à Madame M. G. le montant de 8.106,96 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

##### **Les principes.**

L'article 3 de la C.C.T. n° 109 prévoit que le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, le travailleur doit, le cas échéant, adresser sa demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin, ou dans les six mois qui suivent la notification du congé

moyennant préavis, sans pour autant que ce second délai de six mois ne puisse dépasser le premier délai de deux mois.

L'article 5 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur doit communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

L'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispense cependant l'employeur de répondre à la demande du travailleur lorsqu'il a, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »*.

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 précitée dispose :

*« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.*

*En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».*

*Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.*

*Un large pouvoir d'appréciation est donc laissé à ce titre au juge.*

*Selon la doctrine, ce commentaire implique que :*

*Le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement.*

*Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.*

*Il ressort de l'analyse de la jurisprudence connue (...) que cette indemnité est généralement fixée entre 7 à 10 semaines de rémunération, les juridictions du travail tenant à cet effet plutôt compte des circonstances de chaque espèce, mais sans application de critères précis et spécifiques » ( voir A. Gielen et csrts, La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 2011-2015, Larcier 2017, p.451.).*

En ce qui concerne la charge de la preuve, la CCT permet trois situations, étant (i) celle où l'employeur a communiqué les motifs de licenciement, (ii) celle où il ne l'a pas fait alors que le travailleur a demandé cette communication et (iii) celle où le travailleur n'a pas fait la demande.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. n° 109 dispose :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

*- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

*- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

*Dans la première hypothèse, l'employeur doit donc apporter la preuve du motif avancé et le travailleur peut apporter la preuve que celui-ci ne constitue pas la véritable cause du licenciement.*

*Si par contre les motifs n'ont pas été donnés alors qu'ils ont été demandés, l'employeur devra prouver les motifs et également établir qu'ils ne sont pas manifestement déraisonnables.*

*S'ils n'ont pas été demandés, le travailleur doit prouver le motif du licenciement et établir les éléments qui indiquent que celui-ci est manifestement déraisonnable ».*

Donc, selon l'article 10 de la CCT, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve. L'employeur doit donc prouver la réalité des motifs qu'il a communiqués ainsi que le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier.

En ce cas, le travailleur qui fait valoir que le licenciement est manifestement déraisonnable a la charge de prouver :

- soit que les motifs invoqués par l'employeur sont inexistantes en fait,
- soit que ces motifs sont sans lien avec sa conduite, ni avec son aptitude, ni avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise,
- soit que ces motifs ne sont pas en lien causal avec le licenciement,
- soit que la décision de licencier a en réalité été prise pour d'autres motifs, dont il doit démontrer la réalité et le lien causal avec le licenciement.

### Application.

1.

L'OUVRE BOÎTE a communiqué les motifs du licenciement.

Conformément à l'article 10 décrit et commenté ci-dessus, c'est la partie qui allègue des faits qui en assume la charge de la preuve.

2.

L'employeur soutient dans le courrier de licenciement du 4 septembre 2014, dans les échanges avec l'organisation syndicale de Madame M. G., dans le courrier du 24 octobre 2014 ainsi que dans les conclusions de la présente procédure, que le licenciement de Madame M. G. résulte d'une réorganisation interne, à savoir :

- l'emploi à plein temps de Madame M. G. est réorganisé en 2 emplois mi-temps, l'un d'agent administratif et l'autre de éducateur – coordinateur.
- le mi-temps de la fonction d'agent administratif qui est supprimé, sera réparti entre les différents membres de l'équipe et un stagiaire administratif pour les tâches de base.
- l'éducateur- coordinateur va gérer les BOITES à Tout 1 et 2.
- Madame M. G. ne peut exercer la fonction d'éducateur – coordinateur à mi-temps des magasins BOITES à Tout 1 et 2, puisqu'elle ne correspond pas aux profil demandé : elle n'est pas apte à gérer une équipe, pas apte physiquement et non formée à la constitution d'un dossier d'économie sociale.

3.

Madame M. G. a été licencié le 4 septembre 2014 moyennant la prestation d'un préavis de 3 mois et de 6 semaines.

Madame V. est entrée au service de L'OUVRE BOÎTE le 2 décembre 2014.

L'employeur indique dans sa pièce 37 qu'il s'agit d'un contrat de remplacement de Madame M. G.

L'OUVRE BOÎTE soutient, mais ne démontre pas, que Madame V. a été engagée, non pas pour remplacer Madame M. G. au poste d'agent administratif, mais bien en tant qu'éducateur coordinateur pour gérer les BOITES à Tout 1 et 2.

Aucun contrat de travail de Madame V. n'est déposé, prouvant qu'elle a bien été engagée, peu de temps après le licenciement de Madame M. G., pour une autre fonction que celle de Madame M. G.

L'OUVRE BOÎTE ne démontre pas que la fonction d'agent administratif, qui était occupée par Madame M. G. à temps plein, a été répartie, à mi-temps entre les autres membres de l'équipe et un stagiaire administratif, comme il est indiqué dans le PV du conseil d'administration du 2 septembre 2014. De quels autres membres de l'équipe s'agit-il précisément ? Aucune preuve n'est apportée qu'un stagiaire administratif a été engagé.

L'OUVRE BOÎTE ne démontre pas que le licenciement de Madame M. G., en date du 4 septembre 2014, a eu lieu en raison d'une réorganisation interne, à savoir la suppression à mi-temps du poste de agent administratif.

Madame M. G. soutient et apporte la preuve que le motif réel de son licenciement se situe dans le but de l'employeur de se protéger d'une quelconque revendication dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relatif au harcèlement moral.

En effet, Madame M. G. a fait une demande d'intervention auprès du CESI le 11 juillet 2014, qui en informe l'employeur et fixe une réunion de conciliation le 8 septembre 2014.

Madame M. G. a été licencié le 4 septembre 2014, dans une précipitation évidente.

Il ressort de ce qui précède, que le licenciement de Madame M. G. est basé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

4.

Puisque le licenciement de Madame M. G. est en l'occurrence manifestement déraisonnable, L'OUVRE BOÎTE est redevable d'une indemnisation à Madame M. G. de 17 semaines de rémunération, soit 8106,96 euros bruts.

5.

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

## **2. L'indemnité pour licenciement abusif.**

**L'OUVRE BOÎTE ne doit pas payer à Madame M. G. d'indemnité pour licenciement abusif.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

### Les principes

1.

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 précitée dispose :

« ...

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

L'article 1382 du Code civil précise :

*« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. »*

La sanction prévue pour licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs non liés à la conduite ou l'aptitude du travailleur et agit de manière manifestement déraisonnable. Elle régit la motivation du licenciement dont elle répare le défaut.

L'article 1382 du Code civil est plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commis un employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement un contrat de travail.

En vertu des règles applicables à la hiérarchie des normes, la loi est une source de droit supérieure à une convention collective de travail.

Le travailleur peut dès lors solliciter, d'une part, le bénéfice de la convention collective de travail numéro 109 et, d'autre part, le bénéfice de dommages et intérêts complémentaires pour abus de droit sur base de l'article 1382 du Code civil.

2.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que *« lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis »*.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

Application des principes en l'espèce.

1.

Il appartient à Madame M. G. de démontrer un abus de droit dans le chef de son employeur, constitué par le motif même de son licenciement le 4 septembre 2014 ou par les circonstances qui entourent son congé.

2.

Comme exposé ci-dessus en ce qui concerne l'indemnité prévue par la convention collective de travail numéro 109, Madame M. G. apporte bel et bien la preuve que le motif réel de son licenciement se situe dans le but de l'employeur de se protéger d'une quelconque revendication dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relatif au harcèlement moral.

Ce comportement constitue toutefois une faute qui est sanctionnée en application de la convention collective de travail numéro 109, et ne constitue pas une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement.

Madame M. G. ne démontre pas que, outre le motif de licenciement, les circonstances qui entourent son congé constituent un abus de droit.

Elle ne démontre pas non plus l'existence et l'étendue du dommage qu'elle indique avoir subi du fait d'un licenciement prétendument abusif, étant rappelé que ce dommage doit être du dommage qui résulte du seul fait de son licenciement, ce dernier dommage étant couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis.

3.

La demande est non fondée.

4.

L'appel est fondé.

**3. L'indemnité pour harcèlement moral.**

**L'OUVRE BOÎTE ne doit pas payer à Madame M. G. d'indemnité pour harcèlement moral.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

## Les principes

1.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 prévoit que les employeurs et les travailleurs qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

2.

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail prévoit l'indemnisation de la victime des actes de harcèlement et violence.

3.

La violence au travail est définie comme chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la législation est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

4.

Le harcèlement moral est défini à l'article 32ter, tel qu'il est en vigueur actuellement, comme étant un «ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne visée par la loi, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité peut vivre mal certaines situations.

Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué.

À l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité. Selon M.-F. Hirigoyen, « *dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne* » (S. BILLY, P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des

risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques », *Etudes pratiques de droit social*, 2016, p. 149)

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral au travail, mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties. (Liège (18e ch.) 26 mars 2015, *J.L.M.B.* 2016, liv. 16, 766 : le pouvoir contre cet arrêt a été rejeté par Cass., 9 décembre 2015, RG P.15.0578.F/4, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).)

5.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a été modifiée par la loi du 28 février 2014.

Avant le 31 août 2014, chaque conduite devait être fautive, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité.

La loi du 28 février 2014 a modifié la définition du harcèlement moral au travail. Elle ne contient, pour cette modification, aucune disposition de droit transitoire sur l'étendue de son application dans le temps.

Les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 32ter de la loi du 28 février 2014 doivent donc être examinés à la lumière de la définition légale du harcèlement moral en vigueur jusqu'au 31 août 2014.

Pour retenir un harcèlement moral, ils doivent représenter, chacun, une « conduite abusive » et dans ce cas, ils doivent être pris en considération pour déterminer, avec les faits postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014, s'ils représentent un ensemble abusif de plusieurs conduites.

6.

L'article 32undecies met en place un partage de la preuve et prévoit que « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Ce partage n'est pas un renversement de la charge de la preuve. La personne qui se prétend victime de harcèlement doit prouver les faits qu'elle avance. En effet, les faits invoqués doivent permettre de présumer l'existence d'un harcèlement. « Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait inconnu à un fait connu (article

1349 du Code civil). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué » (JF. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, « La preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *RDS*, 2013, page 438, qui cite F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 72.).

#### Application des principes en l'espèce.

1.

La charge de la preuve de l'absence de harcèlement incombe à L'OUVRE BOÎTE que dans l'hypothèse où madame M. G. établit des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

2.

Madame M. G. a été licencié le 4 septembre 2014. La grande majorité des faits de harcèlement qu'elle reproche à Madame V. T. datent d'avant la date du 1<sup>er</sup> septembre 2014. Avant le 31 août 2014, chaque conduite devait être fautive, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité.

3.

Madame M. G. reproche, en résumé, les comportements suivants de Madame V. T., directrice de L'OUVRE BOÎTE :

- Les reproches injustifiés faits par Madame V. T. à Madame M. G. sur un comportement indécent (avoir embrassé son compagnon) lors d'un souper le 12 octobre 2013
- les reproches de Madame V. T. à l'encontre de Madame M. G. dans la correspondance du 29 avril 2014 ainsi que le ton de son courrier
- une modification unilatérale de l'horaire de Madame M. G. suite à une intervention de son syndicat
- les avertissements adressés à Madame M. G. pour des motifs vagues et injustifiés

4.

La cour estime que Madame M. G. ne fait pas la preuve de l'existence des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

5.

Le 12 octobre 2013 avait lieu la commémoration des 15 ans de L'OUVRE BOÎTE. À cet événement étaient confiés des bienfaiteurs de l'ASBL. L'embrassade entre Madame M. G. et son compagnon ont apparemment heurté la sensibilité de Madame V. T., même si ce comportement n'avait, dans les yeux de Madame M. G., rien d'offensant. La remarque faite par Madame V. T. est le fruit de sa sensibilité à ce sujet, et ne constitue pas une conduite fautive au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le courrier du 29 avril 2014 est la consécration d'un échange d'e-mails qui a lieu entre Madame V. T. et Madame M. G., suite à un entretien du même jour.

Les 2 parties reconnaissent que cet entretien a été conflictuel.

Après cet entretien, Madame M. G. ainsi que Madame V. T. se sont adressés des e-mails sur un ton particulièrement virulent, de part et d'autre.

C'est également dans ce contexte conflictuel qu'a été rédigé le courrier du 29 avril 2014, qui, toutefois, se termine sur une note constructif afin d'apaiser la situation.

Les e-mails et le courrier du 29 avril 2014 de Madame V. T., ne constituent pas une conduite fautive au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, car ils sont le fruit d'un conflit entre parties et ne revêt pas un caractère unilatéral et pervers.

La modification de l'horaire de Madame M. G. a été opéré afin d'assurer la présence de Madame M. G. aux réunions d'équipe, était autorisée par le contrat de travail et était l'expression de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur, même si Madame M. G., dans sa subjectivité, a pu mal vivre cette demande.

En date du 24 juin 2014, L'OUVRE BOÎTE adresse un premier avertissement à Madame M. G. L'OUVRE BOÎTE lui reproche, notamment, un manque de dialogue, une attitude passive lors des réunions d'équipe et il lui est demandé de reprendre un cours normal de communication.

En date du 15 juillet 2014, L'OUVRE BOÎTE adresse un 2<sup>e</sup> avertissement à Madame M. G.

Il lui est reproché d'avoir dépassé ses limites tant devant un usager que devant une auxiliaire et que devant ses collègues, à savoir, avoir annoncé ouvertement ne pas être en ordre dans la gestion des stocks BIRB qui est sous sa responsabilité.

En date du 30 septembre, L'OUVRE BOÎTE adresse un 3<sup>e</sup> avertissement à Madame M. G.

Il est constaté un manquement important aux devoirs professionnels et il est reproché à Madame M. G. de ne pas avoir exercé les tâches qui lui étaient confiées.

Vu les faits qui précèdent et la relation clairement tendue entre Madame M. G. et Madame V. T., ses avertissements s'inscrivent dans le conflit entre ces 2 dames, qui a pris l'allure d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, comme le démontrent les déclarations diamétralement opposés des témoins de chaque partie.

Ces avertissements ne constituent dès lors pas une conduite fautive au sens de l'article 32 ter de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, car ils sont le fruit d'un conflit entre parties et ne revêtent pas un caractère unilatéral et pervers.

6.

Au vu des éléments portés à sa connaissance, et après avoir entendu 9 témoins différents, le CESI a également conclu à l'absence d'existence d'un harcèlement moral de Madame V. T. envers Madame M. G.

7.

Madame M. G. n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

8.

La demande est non fondée.

L'appel est fondé.

#### **4. Les dépens.**

**Chaque partie supporte ses propres dépens des 2 instances.**

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc les indemnités de procédure, si les parties succombent sur quelque chef.

La Cour déleste dès lors à chaque partie ses propres dépens des 2 instances.

2.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par l'OUVRE BOÎTE, reste à sa charge.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

**Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

Confirme le jugement attaqué.

Condamne l'OUVRE BOÎTE à payer un montant de 8.106,96 euros bruts à Madame M. G., à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

**Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de licencier.**

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame M. G. de sa demande.

**Quant à la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.**

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame M. G. de sa demande.

**Quant aux dépens :**

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des 2 instances.

Met à charge de l'OUVRE BOÎTE la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :